



# PRIRUČNIK ZAŠTITA OD KAZNI pri kontrolama od strane Inspekcije rada

TREĆE, IZMENJENO I DOPUNJENO IZDANJE

E-BOOK

GRUPA AUTORA

Sva autorska prava na objavljenim tekstovima vlasništvo su „**Rezon Media Grup**”-a. Bilo kakva upotreba dela ili celine sadržaja, odnosno tekstova, kopiranje i distribucija na bilo koji način (mehanički ili elektronski) na srpskom ili bilo kojem drugom jeziku, bez pismenog odobrenja izdavača, je zabranjena.

***Priručnik***  
***„Zaštita od kazni pri kontrolama od strane Inspekcije rada”***

*Grupa autora*

Treće, izmenjeno i dopunjeno izdanje  
Beograd, 2023. god.

tiraž: 1000 primeraka

Izdavač: **„Rezon Media Grup” doo,**  
**Loznička br. 2, Beograd**  
www.rezonsrbija.rs  
telefon: 011/244-3401

Direktor: Mirjana Ristić

Urednik: Milica Tričković

Priprema za štampu: *Rezon Media Grup d.o.o.*

Štamparija: *„BIROGRAF COMP” d.o.o., Beograd, Srbija*

CIP - Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд

351.83(497.11)(035)

349.22(035)

349.2(497.11)(094.5)

ISBN 978-86-81268-11-7

COBISS.SR-ID 282731788

<b>PREDGOVOR</b>	<b>9</b>
<b>Glava I - INSPEKCIJA RADA</b>	<b>11</b>
1. Opšta ovlašćenja Inspekcije rada	11
1.1. Organ uprave - oblik upravno-nadzorne funkcije organa uprave	11
1.2. Propisi koji se primenjuju	12
1.3. Pokretanje postupka	13
1.4. Kontrolna lista	14
1.5. Nalog za vršenje nadzora	15
1.6. Obaveštenje o predstojećem inspekcijskom nadzoru i vreme nadzora	17
1.7. Druga pravila od značaja za rad inspektora rada	21
1.8. Ovlašćenja inspektora rada prilikom vršenja nadzora	22
1.9. Prava i dužnosti nadziranog subjekta	23
1.10. Privremeno oduzimanje predmeta	25
1.11. Okončanje postupka	27
1.12. Preventivne mere	27
1.13. Upravni akti – rešenja	28
1.14. Mere za otklanjanje nezakonitosti	28
1.15. Zapisnik o inspekcijskom nadzoru i primedbe	29
1.16. Rešenje	31
1.17. Rešenje o otklanjanju nepravilnosti	32
1.18. Rešenje o „vraćanju na rad”	33
1.19. Izvršenje rešenja	35
2. Ovlašćenja Inspekcije rada po posebnim propisima	37
2.1. Kazne predviđene Zakonom o radu	37
3. Najčešći primeri kršenja obaveza	40
4. Uloga Inspekcije rada	42
5. Metodologija rada Inspekcije	42
5.1. Zadatak Inspekcije rada	42
5.2. Planiranje inspekcija	43
5.3. Priprema za inspekcijski nadzor	44
5.4. Vrste inspekcijskih nadzora	45
5.5. Priprema materijala	46
5.6. Vršenje nadzora	46
5.7. Preliminarni kontakti i formalnosti	46
5.8. Inspekcija poslovne prostorije, objekta, postrojenja, uređaja, sredstava i opreme za ličnu zaštitu, predmeta i robe i sl.; radnog mesta, odnosno mesta na kome zaposleni radi	48
5.9. Pregled dokumentacije	48
5.10. Kontrolni nadzor	49
5.11. Uviđaj u slučaju smrtne, teške ili kolektivne povrede na radu	49
5.12. Zapisnik o izvršenom nadzoru	53
5.13. Završni sastanak – upoznavanje ovlašćenog lica poslodavca o činjeničnom stanju navedenom u zapisniku i predloženim merama	54
6. Mere (kazne) - posebno sankcionisane odredbe Zakona o radu	55
6.1. Prekršajni nalog – izricanje novčane kazne za prekršaj od strane inspektora rada	64
<b>Glava II - ZAKON O RADU</b>	<b>67</b>
1. Uvod	67
2. Obaveza poslodavca da sa licem koje radi zaključi ugovor o radu ili drugi ugovor u smislu Zakona	68
2.1. Podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje pre stupanja lica na rad	69

2.2. Ugovor o radu	70
3. Zarada	74
3.1. Osnovna zarada	79
3.2. Radni učinak, kao element zarade	83
3.3. Uvećanje zarade	86
3.4. Slučajevi kada poslodavac može zaposlenom da obustavi određeni iznos iz zarade	91
3.5. Rok za isplatu zarade, odnosno naknade zarade	92
3.6. Naknada za rad direktora	92
4. Minimalna zarada	93
4.1. Odluka o minimalnoj ceni rada po satu	95
4.2. Minimalna zarada za period januar-decembar 2023. godine	96
5. Obaveza poslodavca da zaposlenom isplati zaradu u novcu	96
6. Obaveza poslodavca da zaposlenom dostavi obračun zarade u skladu sa Zakonom	97
7. Obaveza poslodavca da donese program rešavanja viška zaposlenih	100
8. Odgovornost poslodavca ako zaposlenom otkaže ugovor o radu suprotno odredbama Zakona	103
9. Prekršaj poslodavca ako sprečava inspektora rada u vršenju inspekcijskog nadzora	106
10. Prekršaj poslodavca ako ne postupi po rešenju inspektora rada	107
11. Prekršaj zabrane diskriminacije	108
12. Prekršaj u slučaju zasnivanja radnog odnosa sa licem mlađim od 18 godina života	110
13. Pojam radnog vremena	111
14. Obaveze poslodavca u vezi sa prekovremenim radom, vođenjem dnevne evidencije o prekovremenom radu i preraspodelom radnog vremena	112
15. Obaveza poslodavca da zaposlenom koji radi noću obezbedi obavljanje poslova u toku dana	114
16. Obaveza poslodavca da zaposlenom koji radi u smenama obezbedi izmenu smena	115
17. Odgovornost poslodavca ako zaposlenom mlađem od 18 godina života odredi da radi suprotno odredbama čl. 84, 87. i 88. Zakona	116
18. Odgovornost poslodavca ako zaposlenom između navršene 18. i 21. godine života odredi da radi suprotno odredbi člana 85. Zakona	117
19. Obaveza poslodavca da obezbedi zaštitu materinstva, kao i prava po osnovu nege deteta i posebne nege deteta ili druge osobe u skladu sa čl. 89-100. Zakona	118
20. Zaposleni ima pravo na naknadu zarade	122
20.1. Naknada plate zaposlenih u državnoj upravi	127
20.2. Naknada plate zaposlenih u javnim službama	127
20.3. Naknada zarade iz člana 114. Zakona	127
21. Prava zaposlenih kod promene poslodavca	133
22. Odgovornost poslodavca ako donese odluku o udaljenju zaposlenog suprotno odredbama Zakona ili ako zaposlenog udalji sa rada duže od roka propisanog Zakonom	135
23. Odgovornost poslodavca ako zaposlenom ponudi zaključivanje aneksa suprotno odredbama Zakona	137
24. Zaposleni ima pravo na isplatu svih dospelih zarada, naknada zarada i drugih primanja	140
25. Obaveza poslodavca da kada odluči o pojedinačnom pravu, obavezi ili odgovornosti zaposlenog, donese rešenje i dostavi ga zaposlenom u skladu sa Zakonom	141
26. Prekršaj za pozivanje na odgovornost predstavnika zaposlenih koji postupaju u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom	142
27. Obaveza poslodavca da zaposlenom preda primerak ugovora o radu	142
28. Obaveza poslodavca da postupi u skladu sa odredbama Zakona koje uređuju godišnji odmor	143
29. Odgovornost poslodavca koji je zaposlenom, koji je ostvario pravo na mirovanje radnog odnosa, uskratio pravo da se vrati na rad	145
30. Odgovornost poslodavca ako zaposlenom ne isplati naknadu troškova, odnosno drugo primanje u skladu sa odredbama Zakona	147
30.1. Naknada troškova zaposlenog	147

30.2. Druga primanja zaposlenih	156
30.3. Neoporezivi iznosi pojedinih primanja fizičkih lica počev od 1.2.2023. god.	165
31. Obaveza poslodavca da zaposlenom isplati otpremninu u slučaju tehnološkog viška	173
32. Obaveza poslodavca da drži primerak ugovora ili kopije ugovora u skladu sa Zakonom	175
33. Odgovornost poslodavca ako ne obezbedi vreme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor u skladu sa čl. 64-67. Zakona	176
34. Prekršaj poslodavca ako zaposlenom ne odobri korišćenje plaćenog odsustva	177
35. Obaveza poslodavca da dostavlja obračun i vodi evidencije o zaradi i naknadi zarade	178
36. Pravo zaposlenog na otkazni rok, odnosno naknadu zarade	181
37. Obaveza poslodavca da zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu	182
<b>Glava III - CENTRALNI REGISTAR OBAVEZNOG SOCIJALNOG OSIGURANJA</b>	<b>183</b>
1. Definicije	183
2. Osnivanje i sredstva za rad	186
3. Organi Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja	186
4. Delatnost Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja	187
5. Jedinstvena baza podataka	189
6. Obaveza lica ovlašćenog za podnošenje jedinstvene prijave da istu podnese	191
7. Obaveza Centralnog registra da izda potvrdu o podnetoj jedinstvenoj prijavi	193
8. Obaveza lica ovlašćenog za podnošenje jedinstvene prijave da u istu unese tačne podatke	194
9. Obaveza korisnika podataka da iste prenese u Jedinstvenu bazu	195
9.1. Sadržina i način prenosa podataka o obveznicima doprinosa u Jedinstvenu bazu Centralnog registra	195
9.2. Lični status građana i obaveze Poreske uprave	198
10. Obaveza Centralnog registra da dostavi podatke	199
10.1. Sadržina, način određivanja i dodeljivanja jedinstvenog broja	200
11. Registar zaposlenih, izabranih, imenovanih, postavljenih i angažovanih lica kod korisnika javnih sredstava	202
12. Obaveza korisnika javnih sredstava da dostavi podatke	203
13. Korišćenje podataka	207
14. Obaveza Centralnog registra da zaštiti podatke	208
14.1. Čuvanje, zaštita i sigurnost podataka	209
15. Obaveza korisnika podataka da saraduju i razmenjuju podatke	212
16. Obaveza Centralnog registra da omogući pristup Jedinstvenoj bazi	213
17. Obaveza lica ovlašćenog za podnošenje jedinstvene prijave da ažurira podatke	214
18. Vršenje nadzora	214
19. Preuzimanje poslova vođenja registra od strane Centralnog registra	215
<b>Glava IV - ZAKON O PIO, ZAKON O DOPRINOSIMA I ZAKON O POREZU NA DOHODAK GRAĐANA</b>	<b>217</b>
1. Zakon o PIO - matična evidencija osiguranika	217
1.1. Prijava u CROSO i dokazi koji se podnose	221
2. Zakon o doprinosima	223
2.1. Obveznici plaćanja doprinosa	223
2.2. Novine u Zakonu o doprinosima u primeni od 1.3.2022. god.	227
2.3. Novine u Zakonu o doprinosima u primeni od 1.1.2023. god.	236
3. Novine u Zakonu o porezu na dohodak građana	239
3.1. Novine u ZPDG od interesa za poslodavce počev od 2022. god.	239
3.2. Novine u ZPDG od interesa za poslodavce počev od 2023. god.	249

<b>Glava V - ZAKON O ZDRAVSTVENOM OSIGURANJU</b>	<b>259</b>
1. Obaveze poslodavca sa stanovišta Zakona o zdravstvenom osiguranju	259
<b>Glava VI - AGENCIJSKO ZAPOŠLJAVANJE</b>	<b>267</b>
1. Uvod	267
2. Definicije zakonskih pojmova	268
3. Nadzor i kazne	269
4. Obaveza poslodavca da sa Agencijom zaključi ugovor o ustupanju zaposlenih	269
5. Obaveza poslodavca da zaključi ugovor o ustupanju zaposlenih u skladu sa zakonskim ograničenjima	272
6. Obaveza poslodavca da angažuje ustupljene zaposlene u skladu sa Zakonom	274
7. Obaveza poslodavca da obezbedi jedanke uslove rada	275
8. Obaveza poslodavca da vodi evidenciju i dostavlja podatke Agenciji	276
9. Odgovornost poslodavca ako ne postupi u skladu sa čl. 25-27. Zakona	277
10. Obaveza poslodavca da prijavi povredu na radu, odnosno dostavi izveštaj o povredi na radu	278
11. Obaveza poslodavca da zaštiti lične podatke i vodi evidencije	279
12. Prekršaj poslodavca pri ostvarivanju kolektivnih prava	280
13. Obaveza Agencije da pribavi dozvolu za rad, odnosno da upiše delatnost	281
14. Obaveza Agencije da obavesti Ministarstvo nadležno za poslove rada o promenama od uticaja na poslovanje	283
15. Prekršaj Agencije u slučaju obavljanja poslova bez dozvole ili nakon isteka dozvole za rad	284
16. Obaveza Agencije da zaključi ugovor o radu sa zaposlenim	285
17. Obaveza Agencije da zaključi ugovor o ustupanju zaposlenih sa poslodavcem	288
18. Obaveza Agencije da zaključi ugovor o ustupanju zaposlenih u skladu sa zakonskim ograničenjima	290
19. Obaveza Agencije da ugovori ili propiše zabranu zasnivanja radnog odnosa između ustupljenog zaposlenog i poslodavca korisnika	292
20. Obaveza Agencije da ustupa zaposlene	292
21. Obaveza Agencije da ustupljenom zaposlenom obezbedi jednake uslove rada	294
22. Obaveza Agencije da ustupljenom zaposlenom dostavi uput	295
23. Obaveza Agencije da isplati zaradu, naknadu zarade i naknadu troškova	296
24. Odgovornost Agencije u slučaju naplate usluge ustupljenom zaposlenom	297
25. Odgovornost Agencije u slučaju otkaza ugovora o radu ustupljenom zaposlenom	297
26. Obaveza Agencije da isplati otpremninu	298
27. Obaveza Agencije da dostavi izveštaj o povredi na radu, odnosno profesionalnom oboljenju	299
28. Obaveza Agencije da obezbedi zaštitu ličnih podataka ustupljenog zaposlenog	299
29. Naknada štete	300
30. Završne odredbe	300
<b>Glava VII - ZAKON O ZAPOŠLJAVANJU STRANACA</b>	<b>303</b>
<b>Glava VIII - OBAVEZE POSLODAVCA U SKLADU SA ZAKONOM O ZAPOSLENIMA U JAVNIM SLUŽBAMA</b>	<b>327</b>
1. Uvod	327
2. Obaveze poslodavca	328
2.1. Podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje pre stupanja lica na rad	328
2.2. Izrada pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova u javnoj službi, donošenje rešenja o nazivima radnih mesta i prijava u Registar	328
2.3. Donošenje rešenja o koeficijentima za zaposlene	329
2.4. Vođenje dnevne evidencije o prekovremenom radu i evidencija dolaska i odlaska sa posla	330
2.5. Dostavljanje upozorenja o postojanju razloga za otkaz	331
3. Otkaz zbog potreba poslodavca - javne službe	332

<b>Glava IX - OBRAČUN I ISPLATA NAKNADE ZARADE ODNOSNO NAKNADE PLATE ZA VREME PORODILJSKOG ODSUSTVA I ODSUSTVA SA RADA RADI NEGE DETETA</b>	<b>335</b>
1. Uvod	335
2. Naknada zarade, odnosno naknada plate za vreme porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta	336
2.1. Primer rešenja o odsustvu sa rada zbog porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta	340
2.2. Primer rešenja o odsustvu sa rada radi nege deteta, kada pravo koristi otac	341
3. Dostavljanje potvrde o godišnjim ostvarenim prihodima, odnosno obračunskog listića	342
4. Utvrđivanje naknade zarade/plate	343
<b>Glava X - ZAKON O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI I ZAPOSŁJAVANJU OSOBA SA INVALIDITETOM</b>	<b>345</b>
1. Osnovne odredbe	345
2. Obaveze poslodavca i podsticaji	347
3. Posebni oblici zapošljavanja i radnog angažovanja osoba sa invaliditetom	352
4. Poslovi podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom	357
5. Postupak za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja	359
<b>Glava XI - ZAKON O ŠTRAJKU</b>	<b>365</b>
1. Obaveze poslodavca sa stanovišta Zakona o štrajku	365
1.1. Obaveza poslodavca da obezbedi i propiše minimum procesa rada	365
1.2. Odgovornost poslodavca ako angažuje lica radi zamene štrajkača	367
1.3. Odgovornost poslodavca ako sprečava štrajk ili nekim merama utiče na zaposlene	368
1.4. Ostale odredbe Zakona o štrajku bitne za poslodavce	369
<b>Glava XII - OBAVEZA MIRNOG REŠAVANJA RADNIH SPOROVA</b>	<b>373</b>
1. Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu	373
2. Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova	377
<b>Glava XIII - NAJČEŠĆE GREŠKE POSLODAVACA U PRAKSI ZBOG KOJIH PLAĆAJU VISOKE KAZNE</b>	<b>379</b>
1. Greške poslodavaca koje predstavljaju prekršaje iz člana 273. Zakona o radu	379
1.1. Ugovor o radu mora da sadrži sve elemente koji su propisani članom 33. Zakona	379
1.2. Poslodavac mora da isplati zaradu, odnosno minimalnu zaradu do kraja meseca za prethodni mesec	391
1.3. Poslodavac isplaćuje zaradu u novcu, osim u slučaju iz člana 45. Zakona	395
1.4. Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun zarade u skladu sa odredbama Zakona	396
1.5. Novčana kazna za prekršaje iz čl. 273. Zakona o radu	398
2. Greške poslodavaca koje predstavljaju prekršaje iz člana 274. Zakona o radu	399
2.1. Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu zarade utvrđenu u skladu sa odredbama čl. 114-117. Zakona	399
2.2. Obaveza poslodavca da do prestanka radnog odnosa zaposlenom izvrši isplatu svih dospelih zarada, naknada zarada i drugih primanja (član 186. Zakona)	402
2.3. Novčana kazna za prekršaje iz čl. 274. Zakona	403
3. Greške poslodavaca koje predstavljaju prekršaje iz člana 275. Zakona o radu	404
3.1. Pravo zaposlenog na isplatu naknade troškova	404
3.2. Pravo zaposlenog na isplatu naknade drugih primanja u skladu sa odredbama Zakona o radu	416
3.3. Ostali prekršaji iz čl. 275. Zakona i novčana kazna	426



<b>Glava XIV - NAJVAŽNIJI PROPISI I PRIMERI AKATA</b>	<b>429</b>
1. ZAKON O RADU	429
2. NOVI ZAKON O BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJU NA RADU	528
3. ZAKON O MIRMOM REŠAVANJU RADNIH SPOROVA	603
4. ZAKON O SPREČAVANJU ZLOSTAVLJANJA NA RADU	619
5. ZAKON O ŠTRAJKU	632
6. ZAKON O EVIDENCIJAMA U OBLASTI RADA	639
7. ZAKON O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI I ZAPOŠLJAVANJU OSOBA SA INVALIDITETOM	648
8. PRAVILNIK O SADRŽAJU OBRAČUNA ZARADE, ODNOSNO NAKNADE ZARADE	667
9. PRIMER OBRASCA OBRAČUNA ZARADE I NAKNADE ZARADE	671
10. PRIMERI UGOVORA	672
10.1. Ugovor o radu - primer 1	676
10.2. Ugovor o radu - primer 2	679
10.3. Aneks Ugovor a o radu	683
10.4. Ugovor o dopunskom radu	684
10.5. Ugovor o privremenim i povremenim poslovima	686
10.6. Ugovor o privremenim i povremenim poslovima sa članom studentske ili omladinske zadruge	688
10.7. Ugovor o obavljanju poslova van prostorija poslodavca	690
10.8. Ugovor o radu na određeno vreme	694
10.9. Ugovor o delu	697
10.10. Ugovor o trgovinskom zastupanju	699
10.11. Ugovor o posredovanju	701
10.12. Ugovor o radu sa stranim državljaninom	703
<b>Glava XV - NOVI ZAKON O BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJU NA RADU</b>	<b>710</b>
Razlozi za donošenje novog Zakona	712
Najvažnije novine u Zakonu	717
Proširivanje predmeta Zakona i osnovnih pojmova - izraza	717
Proširen krug lica koja imaju pravo na bezbednost i zdravlje na radu	730
Inspekcijski nadzor	732
Kaznene odredbe	737
Registar povreda na radu	749
<b>Spisak autora</b>	<b>753</b>

## Predgovor

Pred Vama se nalazi treće, **izmenjeno i dopunjeno** izdanje Priručnika „**Zaštita od kazni pri kontrolama od strane Inspekcije rada**”, u kome možete pronaći brojna rešenja i odgovore na brojne nedoumice koje se mogu javiti u praksi. Prethodna tri izdanja ovog priručnika smo rasprodali, što govori o tome koliko su koristila poslodavcima!

Ovo treće, izmenjeno i dopunjeno, izdanje je **usaglašeno sa svim izmenama** u propisima i **novodonetim propisima** u odnosu na prethodno treće izdanje iz 2020. godine.

Fokus, trećeg izdanja Priručnika, je na tome **šta sve morate da izvršite** kako biste uvek na vreme **ispunili sve propisane obaveze**. Priručnik Vam pomaže kako da ne dođete u situaciju da Vam inspekcija rada izrekne mere, koje mogu dovesti do **plaćanja veoma visokih kazni (i do 2.000.000 dinara!)**. Naš Priručnik Vam na jednom mestu daje sve informacije o tome **koja su Vaša prava i obaveze**.

Kao poslodavcu, verovatno se i Vama u praksi često javljaju situacije u vezi sa zaposlenima u kojima niste sigurni kako treba postupiti, a da to bude u skladu sa zakonom. Prava i obaveze zaposlenih i poslodavca pre svega su utvrđena važećim propisima, a kada se oni izmene, to utiče i na Vas i na Vaše zaposlene: uglavnom morate menjati i postojeće interne akte (pravilnike o radu, statute), ugovore, evidencije i dr. ili dosadašnji način rada po nekim pitanjima.

U praksi se često dešava da se propisi pogrešno protumače, pogrešno razumeju, zato što zakonom nije sve precizirano, ili iz razloga nedovoljnog poznavanja pravne terminologije, te tako može doći i do raznih grešaka i propusta, koji mogu naneti velike štete poslodavcima, a naročito kroz plaćanje visokih kazni kada Inspekcija rada utvrdi nepravilnosti u radu poslodavca.

Uz mnogobrojne korisne savete, sa brojnim primerima iz prakse, ovaj Priručnik će Vam objasniti **šta to Inspekcija rada kontroliše**, koje su to **kazne koje može da Vam izrekne inspektor rada, novine u postupanju inspektora** za rad, sve **novine u propisima** vezanim za radne odnose, kao i obaveze koje morate da izvršite na osnovu istih. Takođe Vam skrećemo pažnju **koje greške poslodavci najčešće prave**, a zbog kojih plaćaju visoke novčane kazne, kao i na koji način da ih izbegnete.

Kako bismo Vam obezbedili sve na jednom mestu, kao sastavni deo ovog *Priručnika* – u **elektronskoj formi („E-book”)** dodali smo i **odeljak** koji sadrži najbitniju zakonsku regulativu, obrasce.

Urednica,  
Milica Tričković

# Glava I

## INSPEKCIJA RADA

### 1. Opšta ovlašćenja Inspekcije rada

#### 1.1. Organ uprave

##### - oblik upravno-nadzorne funkcije organa uprave

*Inspekcija rada* je organ uprave, koji vrši upravno-nadzorne funkcije. Upravni poslovi su regulisani *Zakonom o državnoj upravi* („Sl. glasnik RS”, br. 79/05,... 99/14, 30/18 i 47/18), kojim je propisano da *inspeksijskim nadzorom* organi državne uprave ispituju sprovođenje zakona i drugih propisa neposrednim uvidom u poslovanje i postupanje fizičkih i pravnih lica i, zavisno od rezultata nadzora, izriču mere na koje su ovlašćeni, kao i da se inspeksijski nadzor *uređuje posebnim zakonom*.

**Inspeksijski nadzor**, kao oblik upravno-nadzorne funkcije organa državne uprave, u oblasti rada vrše inspektori rada.

*Zakonom o inspeksijskom nadzoru* („Sl. glasnik RS”, br. 18/16, 44/18-dr.zakon i 95/18 – dalje: **ZIN**) i *Zakonom o opštem upravnom postupku* („Sl. glasnik RS”, br. 18/16, 95/18-aut.tumač. i 2/23-US – dalje: **ZOUP**) uređuju se postupanja svih inspeksijskih službi, pa tako

i inspektora rada. Navedeni propisi uređuju način pokretanja postupka, tok postupka i njegovo okončavanje, u procesno pravnom smislu.

**Inspektori rada**, kao ovlašćena lica *Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja* R. Srbije, obavljaju svoje poslove primenom *Zakona o radu, Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, Zakona o državnoj upravi*, kao i drugih materijalnih propisa, a u postupku utvrđenom *Zakonom o opštem upravnom postupku*.

*Zakon o inspekcijском nadzoru* inspektori rada **primenjuju** u slučajevima **kada** posebnim zakonom nisu uređena određena pitanja (npr. *Zakonom o radu, Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu*, i dr.).

Napominjemo, na preostala pitanja, koja nisu uređena ni *ZIN*, primenjuju se odredbe *ZOUP, Zakona o državnoj upravi*, i drugih zakona i propisa opšteg karaktera kojima se uređuje državna uprava, odnosno javna uprava. **Rešenja u ZIN koja drugačije uređuju određena pitanja od ZOUP, Zakona o državnoj upravi, Zakona o državnim službenicima** i drugih zakona i propisa opšteg karaktera kojima se uređuje državna / javna uprava, **imaju prednost** u primeni u odnosu na te zakone i druge propise, jer je *ZIN* posebnog karaktera u odnosu na njih.

## 1.2. Propisi koji se primenjuju

Pored sistemskih, matičnih zakona u upravnoj oblasti koju kontrolišu:

- *Zakon o radu* i
- *Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu*,

inspektori rada primenjuju **i sledeće propise**:

- *Ustav Republike Srbije*,
- *Ratifikovane konvencije MOR i EU*,
- *Zakon o štrajku*,
- *Zakon o visokom obrazovanju*,
- *Zakon o zdravstvenoj zaštiti*,
- *Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom*,
- *Zakon o zabrani diskriminacije*,
- *Zakon o ravnopravnosti polova*,
- *Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavnju osoba sa invaliditetom*,

- *Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu,*
- *Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom,*
- podzakonska opšta akta,
- autonomne izvore prava – kolektivne ugovore,
- procesne zakone (*ZUP, ZPP, ZKP*),
- *druge propise*, koji su, izričitom odlukom zakonodavca, stavljeni u nadležnost Inspekciji rada, pored drugih inspekcija, organa uprave ili sudova (*Zakon o volontiranju, Zakon o zaštiti stanovništva od izloženosti duvanskom dimu, Zakon o privrednim društvima, i sl.*).

### 1.3. Pokretanje postupka

Upravni postupak inspektor rada pokreće **po službenoj dužnosti** ili **na zahtev** stranke.

Po službenoj dužnosti postupak se pokreće po saznanju da je počinjena povreda prava, na inicijativu građana ili izvršavajući radni nalog rukovodioca.

*Napominjemo*, prema *čl. 18. ZIN*, **pokretanje postupka** inspekcij-skog nadzora uređeno je na sličan način:

Postupak inspekcij-skog nadzora pokreće se i vodi po **službenoj dužnosti** ili povodom **zahteva nadziranog subjekta** za vršenje inspekcij-skog nadzora, kao i povodom **zahteva drugog lica** kome je posebnim zakonom priznato *svojstvo stranke* u postupku.

Kod ocene o postojanju razloga za pokretanje postupka po *službenoj dužnosti*, inspektor uzima u obzir **predstavke, kao i upozorenja nadležnih organa**. Predstavke imaju dejstvo inicijative za pokretanje postupka, a podnosioci tih inicijativa *nemaju svojstvo stranke* u postupku koji se može pokrenuti na osnovu te inicijative. Ako podnosilac predstavke, nakon obaveštenja inspekcije o neurednosti predstavke, jer ima nedostatke koji inspekciju sprečavaju da postupa po njoj ili je nerazumljiva ili nepotpuna, **ne uredi predstavku u roku od osam dana od obaveštavanja – smatra se da je podnosilac odustao od predstavke**. Inspektor **neće pokrenuti postupak** po *službenoj dužnosti* na osnovu predstavke ako je procenjen neznatan rizik ili je posredi zloupotreba prava, o čemu obaveštava podnosioca predstavke što je pre moguće, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prijema predstavke. Na **zahtev**

*podnosioca predstavke*, inspektor obaveštava podnosioca kako je postupio sa predstavkom, najkasnije u roku od 15 dana od dana prijema *zahteva*, a o ishodu pokrenutog postupka vanrednog inspeksijskog nadzora – najkasnije u roku od 15 dana od dana okončanja postupka.

**Inspeksijski nadzor počinje** kad inspektor **uruči** nadziranom subjektu, odnosno prisutnom licu ***nalog*** za inspeksijski nadzor. Ako nadzirani subjekat / prisutno lice **odbija uručenje** naloga za inspeksijski nadzor, smatra se da *inspeksijski nadzor počinje pokazivanjem naloga* i predočavanjem njegove sadržine nadziranom subjektu / prisutnom licu. Smatra se da na ovaj način počinje i inspeksijski nadzor koji se vrši nad većim brojem nadziranih subjekata, uključujući terenski inspeksijski nadzor sa istim predmetom nadzora, koji se u periodu određenom u nalogu vrši uzastopno kod više nadziranih subjekata.

Kada u skladu sa zakonom ***nalog*** za inspeksijski nadzor **nije izdat**, inspeksijski **nadzor počinje** preduzimanjem prve radnje inspektora s tim ciljem.

#### 1.4. Kontrolna lista

Inspekcije su sačinile ***kontrolne liste*** iz svoje oblasti inspeksijskog nadzora, koje su **objavile na svojim internet stranicama i iste primenjuju** u postupku **redovnog** inspeksijskog nadzora i **mešovitog inspeksijskog nadzora** u delu koji se odnosi na redovan nadzor, kao i u inspeksijskom nadzoru na državnoj granici koji se obavlja redovno. U postupku **vanrednog inspeksijskog nadzora** inspekcija može da koristi kontrolne liste, kada to odgovara prirodi, predmetu i obuhvatu vanrednog nadzora.

Inspektor, postupajući u granicama predmeta inspeksijskog nadzora iz *naloga za inspeksijski nadzor*, **preduzima one provere i druge radnje** koje su **sadržane u kontrolnoj listi**. Druge provere i radnje na koje je ovlašćen, inspektor može da preduzme ako u toku nadzora utvrdi da je neophodno da se one preduzmu radi potpunog utvrđivanja činjeničnog stanja i zakonitog i bezbednog poslovanja i postupanja, i to kada su te provere i radnje **u bliskoj vezi sa pitanjima iz kontrolne liste, što unosi u zapisnik o inspeksijskom nadzoru**. Ako utvrdi da preko toga postoji nezakonitost koja zahteva da se, saglasno delokrugu inspekcije, preduzmu **hitne mere** radi sprečavanja ili otklanjanja neposredne

opasnosti po druga zakonom i drugim propisom zaštićena dobra, prava i interese, odnosno proceni da postoji **rizik van kontrolne liste** koji je **visok ili kritičan** – inspektor pokreće **vanredan inspekcijski nadzor**.

Po potrebi, a najmanje dva puta godišnje, inspekcija preispituje sadržinu kontrolne liste i, ako utvrdi da je to opravdano, menja je i dopunjava.

Nadzirani subjekat može dostaviti inspekciji *izveštaj o samoproveri ispunjenosti zahteva iz kontrolne liste i samoproceni rizika*, koje je sproveo saglasno sadržini *kontrolne liste* i pravilima o proceni rizika. Uz ovaj izveštaj, nadzirani subjekat inspekciji prilaže i odgovarajuću dokumentaciju, odnosno drugi materijal (fotografije i dr) kojim se potkrepljuju nalazi iz izveštaja.

Inspekcija može da dostavi kontrolnu listu nadziranom subjektu i zatraži od njega da sačini i inspekciji dostavi **izveštaj o samoproveri ispunjenosti zahteva iz kontrolne liste i samoproceni rizika**.

## 1.5. Nalog za vršenje nadzora

*Zakonom o inspekcijskom nadzoru predviđena je obaveza inspektora rada da pre započinjanja nadzora pribavi nalog za vršenje nadzora*. Nadzor, u smislu navedenog zakona, počinje kada inspektor rada uruči nadziranom subjektu ili prisutnom licu *nalog za vršenje nadzora*. Ukoliko se desi da nadzirani subjekt ili prisutno lice **odbije da primi nalog**, nadzor će, uprkos odbijanju, započeti tako što će inspektor rada pokazati *nalog* i predočiti njegovu sadržinu. Kada **nalog nije izdat**, a nalog se ne izdaje kada je u pitanju neregistrovani subjekat, nadzor započinje preduzimanjem prve radnje inspektora.

**Nalog izdaje** rukovodilac inspekcije, odnosno lice koga rukovodilac ovlasti. Nalog za inspekcijski nadzor **sadrži**: podatke o inspekciji; podatke o inspektoru ili inspektorima koji vrše inspekcijski nadzor sa brojevima službenih legitimacija; podatke o nadziranom subjektu ili subjektima ako su poznati, a ako ti podaci nisu poznati, odnosno ako nije moguće utvrditi nadzirane subjekte ili je njihov broj prevelik – odgovarajuće poznate informacije od značaja za određenje subjekta, odnosno subjekata kod kojih će se vršiti nadzor (npr.: vrsta delatnosti ili aktivnosti, teritorijalno područje, lokacija objekta, vrsta robe ili proizvoda,

odnosno usluga itd.); pravni osnov inspeksijskog nadzora; navođenje i kratko objašnjenje vrste i oblika inspeksijskog nadzora; procenjeni rizik; precizan i jasan opis predmeta inspeksijskog nadzora; planirano trajanje inspeksijskog nadzora (dan početka i okončanja nadzora); razloge za izostavljanje obaveštenja, ako postoje; broj, vreme i mesto izdavanja; potpis izdavaoca naloga; pečat, kada je to potrebno prema obeležjima predmeta inspeksijskog nadzora.

U vršenju inspeksijskog nadzora **inspektor je vezan sadržinom naloga**, odnosno utvrđenim predmetom inspeksijskog nadzora, osim ako se inspeksijski nadzor vrši nad neregistrovanim subjektom – kada se inspeksijski nadzor vrši i bez naloga i u granicama predmeta koje inspektor utvrđuje tokom trajanja inspeksijskog nadzora.

Ako u toku vršenja inspeksijskog nadzora inspektor otkrije nezakonitost koja je izvan granica nalogom utvrđenog predmeta inspeksijskog nadzora, ali je u bliskoj vezi sa tim predmetom, inspektor pribavlja dopunu tog naloga za inspeksijski nadzor (dopunski nalog), nakon čega nastavlja postupak. U zahtevu za izdavanje dopunskog naloga inspektor obrazlaže blisku vezu sa predmetom nadzora i potrebu izdavanja dopunskog naloga. Pre traženja dopunskog naloga inspektor vrši obezbeđenje dokaza ako postoji opravdana bojazan da se neki dokaz neće moći docnije izvesti ili da će njegovo izvođenje biti otežano. O obezbeđenju dokaza po službenoj dužnosti donosi se zaključak.

Dopunski nalog, nije potreban kada je neophodno da se preduzmu hitne mere radi sprečavanja ili otklanjanja neposredne opasnosti po život ili zdravlje ljudi, životnu sredinu ili biljni ili životinjski svet, što se posebno obrazlaže u zapisniku o inspeksijskom nadzoru.

Nalog za inspeksijski nadzor može da se dopuni i kada je neophodno povećati broj inspektora koji vrše nadzor i produžiti trajanje nadzora.

Ako u toku vršenja inspeksijskog nadzora inspektor otkrije nezakonitost koja je izvan granica nalogom utvrđenog predmeta inspeksijskog nadzora, a nije u bliskoj vezi sa tim predmetom, pri čemu su ispunjeni uslovi za vanredan inspeksijski nadzor u skladu sa članom 6. stav 4. ovog zakona, inspektor za vršenje tog nadzora koji je izvan granica



utvrđenog predmeta pribavlja zaseban nalog za vanredan inspekcijski nadzor. U zahtevu za izdavanje zasebnog naloga inspektor obrazlaže potrebu izdavanja tog naloga. Pre traženja zasebnog naloga inspektor vrši obezbeđenje dokaza ako postoji opravdana bojazan da se neki dokaz neće moći docnije izvesti ili da će njegovo izvođenje biti otežano. O obezbeđenju dokaza po službenoj dužnosti donosi se zaključak.

**Nalog se izdaje za redovan, vanredan, mešoviti i dopunski inspekcijski nadzor**, s tim da je vanredan i dopunski inspekcijski nadzor moguć i bez naloga za inspekcijski nadzor, odnosno bez dopunskog ili zasebnog naloga, kada to zahtevaju razlozi sprečavanja ili otklanjanja neposredne opasnosti po život ili zdravlje ljudi, životnu sredinu ili biljni ili životinjski svet, što se obrazlaže u zapisniku o inspekcijskom nadzoru.

Za kontrolni inspekcijski nadzor NE izdaje se nalog.

U dosadašnjoj praksi, samo poslodavci koje zastupaju advokati traže *nalog* pre nego što se započne nadzor.

Da ne bi bilo nejasnoća, zbog prirode posla koji obavlja i broja nadzora koji u toku radnog dana obavlja, svaki inspektor se pre nego što krene na teren snabde potrebnim brojem naloga, jer se na terenu nikad ne zna koliko će mu naloga biti potrebno.

Za inspekcijski nadzor na državnoj granici, nalog nije neophodan.

## **1.6. Obaveštenje o predstojećem inspekcijskom nadzoru i vreme nadzora**

Inspektor u pisanom obliku obaveštava nadziranog subjekta o predstojećem inspekcijskom nadzoru, najkasnije tri dana pre početka nadzora. **Obaveštavanje se vrši elektronskim putem, a može se učiniti i u papirnom obliku.** Obaveštenje sadrži i podatke o internet stranici na kojoj je dostupna kontrolna lista. Ako nije u mogućnosti da izvrši terenski inspekcijski nadzor u vreme određeno u obaveštenju, inspektor o tome blagovremeno na podesan način obaveštava nadziranog subjekta.

**Izuzetno, inspekcijski nadzor može da počne bez obaveštavanja nadziranog subjekta o predstojećem nadzoru kada postoje razlozi za neodložno postupanje ili opravdana bojazan da bi obaveštenje umanjilo**

ostvarenje cilja inspeksijskog nadzora ili kada to nalaže zaštita javnog interesa, odnosno otklanjanje opasnosti po život ili zdravlje ljudi, imovinu, prava i interese zaposlenih i drugih radno angažovanih lica ili potrošača, privredu, životnu sredinu, biljni ili životinjski svet, komunalni red ili bezbednost, saglasno delokrugu inspekcije, kao i ako postoji opasnost da će nadzirani subjekat ili treće lice sakriti, uništiti, prepraviti, oštetiti ili delimično ili potpuno učiniti neupotrebljivom ispravu, odnosno druge predmete koji mogu poslužiti kao dokaz u postupku inspeksijskog nadzora, odnosno u postupku koji se vodi pred sudom ili drugim organom, s tim što se razlozi za izostavljanje obaveštenja navode u nalogu za inspeksijski nadzor, uz navođenje poznatih i verovatnih činjenica, koje u konkretnom slučaju potkrepljuju te razloge.

Kada nalog za inspeksijski nadzor nije izdat, razlozi za izostavljanje obaveštenja unose se u zapisnik. Za inspeksijski nadzor na državnoj granici, obaveštenje nije neophodno.

**Vreme inspeksijskog nadzora** propisano je *čl. 19. ZIN*, pa tako, inspeksijski nadzor nad nadziranim subjektom koji je pravno lice, preduzetnik ili drugi organizacioni oblik preko koga fizička ili pravna lica obavljaju delatnost ili vrše aktivnost, vrši se **u radno vreme tog nadziranog subjekta**. Kod nadziranih subjekata koji obavljaju **proizvodnju i preradu proizvoda**, inspeksijski nadzor koji se odnosi na ove faze u obavljanju delatnosti vrši se **u vreme kada se one obavljaju**.

**Izuzetno**, inspeksijski nadzor moguć je **i van radnog vremena** nadziranog subjekta: kada postoje razlozi za neodložno postupanje; kada je rizik visok ili kritičan; kada je neophodno da se preduzmu hitne mere radi sprečavanja ili otklanjanja neposredne opasnosti po život ili zdravlje ljudi, životnu sredinu ili biljni ili životinjski svet; **kada se proverava poštovanje propisanog radnog vremena nadziranog subjekta, odnosno objekta; kada nadzirani subjekat da pisani pristanak**.

Inspeksijski nadzor nad nadziranim subjektom koji je fizičko lice vrši se u vreme primereno svrsi vršenja inspeksijskog nadzora.

### **Kada je obaveštenje o predstojećem nadzoru obavezno?**

Dostavljanje *obaveštenja* je **obavezno** u svim situacijama kada se postupa **po prijavama zaposlenih** koje se odnose na kršenje prava iz radnog odnosa, bilo da je u pitanju zarada, naknada zarade, porodijsko

odsustvo, godišnji odmor, premeštaj, izmena ugovora o radu, otkaz ili povreda nekog drugog instituta radnog prava, **po prijavama sindikata** o povredi prava na organizovanje, pregovaranje i sl., kao i kada se nadzor vrši **po službenoj dužnosti**, a po vrsti nadzor je *redovni*.

**Sadržina obaveštenja** zavisi od vrste nadzora.

Ukoliko je nadzor po vrsti *delimičan* i vrši se *po prijavi zaposlenog*, *obaveštenje* treba da sadrži datum i čas vršenja nadzora, mesto vršenja nadzora, upoznavanje sa pravima i obavezama nadziranog subjekta. **Predmet nadzora se ne navodi** u *obaveštenju*, odnosno naznaka po čijoj se prijavi nadzor vrši.

Razlog zbog koga se ne navodi po čijoj prijavi se nadzor vrši je moguća zloupotreba.

Pojedini primeri iz prakse ukazuju na to da su neki poslodavci spremni da prikažu drugačije stanje od onoga koje je stvarno postojalo pre nadzora.

*Na primer*, privredno društvo iz delatnosti poznatoj po visokim zaradama nema *Pravilnik o radu*, *Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova*, ugovori o radu ne sadrže potrebne elemente i sl. Inspektor rada najavi nadzor *obaveštenjem*, ostavi rok od tri radna dana, a u samom nadzoru utvrdi da pomenuta firma *ima sva potrebna akta*, potpuno usaglašena sa zakonom, a sva akta su *doneta jedan dan nakon prijema obaveštenja*. Očigledno je da je stanje izmenjeno najavom inspektora rada da će izvršiti nadzor.

Ponekad ovaj rok od tri radna dana ide *u prilog zaposlenom*, posebno kada su u pitanju zarade, naknade zarada ili druga primanja. Dešava se da poslodavac, po hitnom postupku, isplaćuje dugovanja. Razlog je, naravno, izbegavanje novčane kazne. Sa druge strane, cilj nadzora je ispunjen, jer je zaposleni obeštećen.

Rok od tri radna dana nosi i pozitivne i negativne posledice.

Pozitivne posledice su već navedene, a negativne se ogledaju u situacijama kada se bespotrebno postupak produžava.

Po ranijoj praksi, kada je trebalo izvršiti uvid u dokumentaciju poslodavca, inspektor rada se telefonom dogovarao sa poslodavcem o danu vršenja nadzora, a ako je priroda prijave takva da može da upozna poslodavca sa predmetom nadzora, kao što je isplata zarade zaposlenom

ili nekog drugog primanja, nadzor se mogao izvršiti i ranije, ne čekajući tri radna dana. *Ta tri radna dana nekad iznose i pet kalendarskih dana, ako* poslodavac ima elektronsku adresu, a ako poslodavac *nema elektronsku adresu* inspektor mora da čeka da se vrati *povratnica*, što može da iznosi **i više od 10** kalendarskih dana. U ovakvim slučajevima postupak se nepotrebno odugovlači.

Napominjemo da **inspektor rada ne sme samoinicijativno da skraćti rok**, čak i kada je poslodavcu u interesu da ubrza postupak.

Zakonom utvrđen rok je smislen kada je u pitanju **redovan nadzor**, imajući u vidu činjenicu da poslodavac mora da pripremi svu potrebnu dokumentaciju koja se traži po kontrolnim listama.

*U obaveštenju o predstojećem nadzoru*, kada se vrši *redovni nadzor*, inspektor rada navodi internet stranicu na kojoj je objavljena *kontrolna lista*.

Često se poslodavci **telefonom informišu** o dokumentaciji koja će biti pružena na uvid inspektoru rada, sugeriše im se da se pripreme za nadzor tako što će proći sva poglavlja navedena u *kontrolnoj listi*. Kad se nadzor pripremi na opisani način, brže se utvrđuje činjenično stanje, odnosno postupak je efikasniji.

Dati rok za redovan nadzor, takođe, znači da poslodavac, ukoliko ustanovi da u određenim pitanjima nije postupio u skladu sa zakonom, može, odnosno da **ima vremena da datu nepravilnost otkloni pre vršenja nadzora** i time otkloni moguće sankcije.

**Interes poslodavca da otkloni nedostatke nije samo u izbegavanju kazni, već i smanjenju procenjenog rizika.** Naime, nakon sačinjavanja kontrolne liste, vrši se procena rizika nadziranog subjekta. *Što je niži procenjeni rizik to nadzirani subjekt ima bolju reputaciju.* U praksi je utvrđeno da procena rizika ima poseban motivacioni podsticaj za nadziranog subjekta.

### **Kada se ne vrši obaveštavanje o predstojećem nadzoru?**

Iako zakonodavac postavlja kao pravilo da se poslodavac prethodno obavesti o vršenju nadzora, a izostanak *obaveštenja* je izuzetak, **u praksi su brojni slučajevi kada se poslodavac NE OBAVEŠTAVA.**

U oblasti radnih odnosa nadzor se vrši bez *obaveštenja* kada postoje razlozi za neodložno postupanje ili opravdana bojazan da bi obaveštenje umanjilo ostvarenje cilja inspekcijskog nadzora ili kada to nalaže zaštita javnog interesa, odnosno otklanjanje opasnosti po život ili zdravlje ljudi, imovinu, prava i interese zaposlenih i drugih radno angažovanih lica ili potrošača, privredu, životnu sredinu, biljni ili životinjski svet, komunalni red ili bezbednost, saglasno delokrugu inspekcije, kao i ako postoji opasnost da će nadzirani subjekat ili treće lice sakriti, uništiti, prepraviti, oštetiti ili delimično ili potpuno učiniti neupotrebljivom ispravu, odnosno druge predmete koji mogu poslužiti kao dokaz u postupku inspekcijskog nadzora, odnosno u postupku koji se vodi pred sudom ili drugim organom, s tim što se razlozi za izostavljanje obaveštenja navode u nalogu za inspekcijski nadzor, uz navođenje poznatih i verovatnih činjenica, koje u konkretnom slučaju potkrepljuju te razloge.

Jedan od planiranih ciljeva inspekcije rada je permanentna borba protiv tzv. *rada na crno*. Nažalost, još uvek je visok procenat rada bez zaključenog ugovora o radu ili drugog ugovora i neprijavljivanja na obavezno socijalno osiguranje.

Naravno da bi bilo potpuno besmisleno obaveštavati poslodavca da će se izvršiti nadzor po pitanju otkrivanja nelegalnog rada.

Takođe, ne vrši se obaveštavanje kada je u pitanju neregistrovani subjekat, odnosno subjekat koji nije upisan u osnovni registar ili subjekat koji nije upisan u odgovarajući poseban registar ili evidenciju, ili koji obavlja delatnost bez saglasnosti nadležnog organa ili bez prijave nadležnom organu, ako su upisi, saglasnosti i prijave propisani kao uslovi za obavljanje delatnosti.

## 1.7. Druga pravila od značaja za rad inspektora rada

*Zakon o inspekcijskom nadzoru* nije doneo samo obavezu obaveštavanja nadziranog subjekta o predstojećem nadzoru i izdavanje *naloga za vršenje nadzora*, već su **od značaja i** pravila o preventivnom delovanju, obavezna primena akta o primeni propisa, potom tzv. *zapisnički nalog*, odnosno nalaganje mera poslodavcu navedenih u *zapisniku*, okončanje postupka uručanjem *zapisnika*, odnosno bez donošenja *rešenja*, posebni postupci prema neregistrovanim subjektima, prema nepoznatim subjektima, odnosno prema nepoznatom ovlašćenom licu nadziranog subjekta, uviđaj u stambenom prostoru i dr.

*Zakonom o opštem upravnom postupku* uvedena su **nova pravila i postupanja u upravnom postupku**, kao što su: dostavljanje *žalbe* na odgovor protivnoj strani, odgovor prvostepenog organa na *žalbu*, procesno pravno okončanje postupka *rešenjem* i dr., što predstavlja posebne pravne celine koje nisu razmatrane u ovom tekstu.

## 1.8. Ovlašćenja inspektora rada prilikom vršenja nadzora

*Zakon o radu* („Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/17 i 95/18 - aut.tumač – u daljem tekstu: *Zakon o radu*), propisuje da je u postupku inspeksijskog nadzora **inspektor rada ovlašćen da:**

- vrši uvid u opšte i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju radi utvrđivanja relevantnih činjenica;
- **utvrđuje identitet lica i uzima izjave** od poslodavca, odgovornih lica, zaposlenih i drugih lica koja se zateknu na radu kod poslodavca;
- **vrši kontrolu da li je izvršena prijava** na obavezno socijalno osiguranje na osnovu podataka iz *Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja*;
- **pregleda poslovne prostorije**, objekte, postrojenja, uređaje i drugo;
- **nalaže preduzimanje preventivnih i drugih mera** za koje je ovlašćen u skladu sa zakonom, radi sprečavanja povrede zakona.

*Napominjemo*, radi utvrđivanja činjenica **inspektor je ovlašćen da:**

- izvrši uvid u javne isprave i podatke iz registara i evidencija koje vode nadležni državni organi, organi autonomne pokrajine i organi jedinice lokalne samouprave i drugi imaoci javnih ovlašćenja ako su neophodni za inspeksijski nadzor, a nije mogao da ih pribavi po službenoj dužnosti, i da ih kopira, u skladu sa zakonom;
- izvrši uvid u ličnu ili drugu javnu ispravu sa fotografijom koja je podobna da se identifikuju ovlašćena lica u nadziranom subjektu, druga zaposlena ili radno angažovana lica, fizička lica koja su nadzirani subjekti, svedoci, službena lica i zainteresovana lica, kao i fizička lica zatečena na mestu nadzora;
- uzima pisane i usmene izjave nadziranih subjekata – fizičkih lica i zastupnika, odnosno ovlašćenih lica u nadziranom subjektu – pravnom licu i drugih zaposlenih ili radno angažovanih lica, svedoka, službenih

lica i zainteresovanih lica, i da ih poziva da daju izjave o pitanjima od značaja za inspekcijski nadzor;

- naloži da mu se u određenom roku stave na uvid poslovne knjige, opšti i pojedinačni akti, evidencije, ugovori i druga dokumentacija nadziranog subjekta od značaja za inspekcijski nadzor, a u obliku u kojem ih nadzirani subjekat poseduje i čuva;

- vrši uviđaj, odnosno pregleda i proverava lokaciju, zemljište, objekte, poslovni i drugi nestambeni prostor, postrojenja, uređaje, opremu, pribor, vozila i druga namenska prevozna sredstva, druga sredstva rada, proizvode, predmete koji se stavljaju u promet, robu u prometu i druge predmete kojima obavlja delatnost ili vrši aktivnost, kao i druge predmete od značaja za inspekcijski nadzor;

- uzme potrebne uzorke radi njihovog ispitivanja i utvrđivanja činjeničnog stanja, u skladu sa posebnim zakonom i propisima donetim na osnovu zakona;

- fotografiše i snimi prostor u kome se vrši inspekcijski nadzor i druge stvari koje su predmet nadzora;

- obezbedi dokaze;

- preduzme druge radnje radi utvrđivanja činjeničnog stanja prema ovom i posebnom zakonu.

Ako nadzirani **subjekat obavlja delatnost** preko organizacionih jedinica u svom sastavu koje se nalaze **na različitim adresama**, inspekcijski nadzor u pogledu zajedničkih elemenata poslovanja ili postupanja i unutrašnjih pravila, opštih akata i procesa nadziranog subjekta vrši **inspekcija nadležna prema mestu sedišta** tog nadziranog subjekta.

Inspektor se stara o tome da vršenjem svojih ovlašćenja ne ometa redovan proces rada, odnosno obavljanja delatnosti i vršenja aktivnosti nadziranog subjekta.

## 1.9. Prava i dužnosti nadziranog subjekta

*Napominjemo*, nadzirani **subjekti imaju jednaka prava i obaveze** u inspekcijskom nadzoru, što uključuje i **pravo da inspekcija jednako postupa** u istim ili bitno sličnim situacijama prema svim nadziranim subjektima.

Nadzirani **subjekat** u postupku inspekcijskog nadzora **ima pravo**: da bude **upoznat** sa predmetom i trajanjem postupka, *nalogom za in-*

*spekcijski nadzor* i drugim aktima donetim u postupku; da bude upoznat sa pravima i dužnostima koje ima u vezi sa inspekcijskim nadzorom; da se **izjasni** o činjenicama bitnim za potpuno i pravilno utvrđivanje činjeničnog stanja i ponuđenim dokazima; da **učestvuje** u izvođenju dokaza, postavlja pitanja svedocima i veštacima, iznosi činjenice koje su od značaja za inspekcijski nadzor; da **predlaže dokaze** i iznosi pravne tvrdnje; da **zahteva preventivno delovanje**; da upozori inspektora na **tajnost informacija** koje mu čini dostupnim; **da ukaže na nezakonitosti u postupku i da zahteva da se one otklone**; da zahteva **naknadu štete** koja mu je prouzrokovana nezakonitim inspekcijskim nadzorom.

Ako više inspekcija vrši zajednički nadzor, nadzirani subjekat ima **pravo da inspektoru uskrati davanje podataka i izjava koje je dao jednom od inspektora u tom nadzoru**. Nadzirani subjekat ima **pravo da inspektoru uskrati davanje podataka i izjava o predmetu ranije izvršenog nadzora, osim** ako su se ti podaci u međuvremenu promenili, kao i kada je davanje podataka neophodno radi preduzimanja hitnih mera radi sprečavanja ili otklanjanja neke od opasnosti.

Kada je uredno obavešten o predstojećem inspekcijskom nadzoru, nadzirani subjekat **dužan je da bude prisutan** na mestu vršenja nadzora, *osim* ako postoje *naročito opravdane okolnosti* koje ga u tome sprečavaju, o čemu je **dužan da blagovremeno** na podesan način **obavesti inspekciju**.

Ako subjekat koji je uredno obavešten o predstojećem nadzoru **ne bude prisutan** na mestu vršenja nadzora, a ne postoje pomenute izuzetne okolnosti, inspekcijski **nadzor se vrši u prisustvu službenog ili drugog lica** koje se zatekne na mestu vršenja nadzora.

Nadzirani subjekat **dužan je da inspektor** koji mu predoči službenu legitimaciju i uruči *nalog za inspekcijski nadzor*; kada je on izdat, **omogući nesmetan inspekcijski nadzor**, što podrazumeva **naročito da**: stavi na raspolaganje odgovarajući radni **prostor** za terenski nadzor; **obezbedi uvid u** poslovne knjige, opšte i pojedinačne akte, evidencije, izveštaje, ugovore, privatne isprave i drugu dokumentaciju subjekta od značaja za inspekcijski nadzor, a u obliku u kojem ih poseduje i čuva; **omogući pristup** lokaciji, zemljištu, objektima, poslovnom i drugom nestambenom prostoru, postrojenjima, uređajima, opremi, priboru, vozilima i drugim namenskim prevoznim sredstvima, drugim sredstvima rada, proizvodima, predmetima koji se stavljaju u promet, robi u pro-



metu i drugim predmetima kojima obavlja delatnost ili vrši aktivnost, kao i drugim predmetima od značaja za inspekcijski nadzor; **blagovremeno pruži potpune i tačne podatke** koji su mu dostupni, **a ako nešto od toga ne može – da razloge za to pisano obrazloži inspektor**.

Pored toga, nadzirani **subjekat dužan je da se na zahtev inspektora usmeno ili pisano izjasni o predmetu** nadzora, kao i **da poštuje** integritet i službeno svojstvo **inspektora**. Takođe, nadzirani subjekat ima i **druga** prava i obaveze utvrđene *ovim i drugim zakonom*.

Pomenimo i da su *Zakonom o inspekcijskom nadzoru* utvrđene i **dužnosti trećih lica**, tako da su treća lica dužna **da inspektor** **dozvole pristup** poslovnom i drugom nestambenom prostoru, zemljištu ili objektu čiji su vlasnici ili korisnici, odnosno držaoci kada je verovatno da nadzirani subjekat u ili na njemu obavlja delatnost ili vrši aktivnost ili da se tu nalaze predmeti od značaja za inspekcijski nadzor, kao i prelazak preko zemljišta ili prostora u tu svrhu. **Ako** treća lica **ne omoguće** inspekcijski nadzor, *inspektor ima prema njima ovlašćenja kao prema nadziranom subjektu*.

Treća lica **koja raspoložu dokazima i drugim podacima** potrebnim za inspekcijski nadzor **dužna su da ih pruže inspektor** i **omoguće mu** saslušanje svedoka, u **roku od tri dana** od *zahteva* inspektora.

## 1.10. Privremeno oduzimanje predmeta

*Napominjemo*, inspektor u postupku inspekcijskog nadzora **privremeno oduzima** dokumentaciju, robu i druge predmete, odnosno njihov odgovarajući deo, *ako je posebnim zakonom propisano njihovo oduzimanje radi obezbeđenja dokaza* u postupku koji se vodi za krivično delo, privredni prestup ili prekršaj, odnosno u drugom odgovarajućem pravnom postupku, na način, pod uslovima i u roku propisanim *tim zakonom*. Inspektor sa oduzetim predmetima postupa u skladu sa posebnim zakonom.

Kada *posebnim zakonom nije propisano* privremeno oduzimanje predmeta, inspektor je **ovlašćen da ih** privremeno **oduzme** u postupku inspekcijskog nadzora radi obezbeđenja dokaza u ovom postupku kada postoji opravdana bojazan da se neki dokaz neće moći docnije

izvesti ili da će njegovo izvođenje biti otežano, pod uslovom da je priroda predmeta takva da je za izvođenje dokaza neophodno njegovo oduzimanje. **O obezbeđenju dokaza po službenoj dužnosti donosi se zaključak.**

Inspektor izdaje nadziranom subjektu potvrdu o predmetu oduzetom u postupku inspeksijskog nadzora, koja sadrži podatke o nadziranom subjektu, vremenu i mestu oduzimanja predmeta, pravnom osnovu i razlozima oduzimanja predmeta, predmete tačno naznačene po vrsti, količini i drugim svojstvima bitnim za identifikaciju i razlikovanju od drugih predmeta, ime i prezime i potpis inspektora.

Inspekcija obezbeđuje **čuvanje** privremeno oduzetih predmeta, pri čemu **ne sme da raspolaže** privremeno oduzetim predmetima, *osim* ako ovim ili drugim zakonom drukčije nije propisano. Kada zbog svojstava **privremeno oduzetih predmeta čuvanje u prostorijama inspekcije nije moguće** ili inspekcija ne raspolaže prostorijama za čuvanje predmeta ili je čuvanje predmeta povezano sa nesrazmerno visokim troškovima ili drugim značajnim teškoćama, privremeno oduzeti predmeti **moгу se ostaviti na čuvanje licu od koga se privremeno oduzimaju do isteka roka određenog u rešenju inspektora**, odnosno zakonskog roka, sa zabranom upotrebe, stavljanja u promet i drugog vida raspolaganja. Predmete koji su ostavljeni na čuvanje inspekcija pečati, uz upozorenje da skidanje i povreda službenog pečata predstavlja krivično delo.

Ako su oduzeti predmeti podložni kvarenju, životinje uginuću ili ako su troškovi čuvanja predmeta znatni, inspektor će odrediti da se oni **prodaju**, ako ovi predmeti ispunjavaju propisane uslove za stavljanje u promet, i o tome obaveštava organ / organizaciju nadležnu za vođenje odgovarajućeg postupka. Inspektor sačinjava video ili fotografski zapis ovih predmeta. Novac dobijen prodajom deponuje se do odluke nadležnog organa. Predmeti **koji se ne mogu prodati**, odnosno staviti u promet ili koristiti zbog zdravstvenih, veterinarskih, fitosanitarnih, sigurnosnih ili drugih razloga propisanih zakonom **uništavaju se** pod nadzorom, u skladu sa propisima.

**Troškove uništenja snosi vlasnik predmeta**, a ako je on nepoznat ili nedostupan, troškove uništenja snosi inspekcija. Inspekcija ima pravo na naknadu ovih troškova od vlasnika predmeta, pošto se on utvrdi, odnosno postane dostupan.

## 1.11. Okončanje postupka

Upravni postupak koji vodi inspektor rada se okončava preduzimanjem mera iz nadležnosti inspekcije rada. Mere mogu biti preventivnog ili represivnog karaktera.

Napominjemo, nadziranom subjektu inspektor može izreći upravnu meru, i to preventivnu meru, meru za otklanjanje nezakonitosti, posebnu meru naredbe, zabrane ili zaplene ili meru za zaštitu prava trećih lica.

Inspektor izriče one **mere koje su srazmerne** procenjenom riziku i otkrivenim, odnosno verovatnim nezakonitostima i štetnim posledicama, tako da se rizikom delotvorno upravlja, i kojima se najpovoljnije po nadziranog subjekta postižu cilj i svrha zakona i drugog propisa, pri čemu se inspektor **obavezno stara** o tome **da ove mere budu srazmerne ekonomskoj snazi** nadziranog subjekta, da se njihove štetne posledice svedu na najmanju meru i nastavi održivo poslovanje i razvoj nadziranog subjekta.

## 1.12. Preventivne mere

Dužnost inspektora rada je da pruži pomoć u sprovođenju propisa, te da predloži preventivne mere radi sprečavanja povrede zakona i drugih propisa.

*Zakon o državnoj upravi*, kao jednu od preventivnih mera, propisuje **meru ukazivanja**, kojom se poslodavcu ukazuje da je određenim radnjama ili aktima nepravilno primenio propis.

*Mera ukazivanja* se donosi **u pisanom obliku** i dostavlja se strankama u postupku u onim situacijama **kada** zakonodavac **nije izričito sankcionisao** određene radnje.

Najčešća upotreba *mere ukazivanja* je u odnosima poslodavca i sindikata registrovanih kod poslodavca, posebno kod ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje.

Inspektor *rešenjem* izriče odgovarajuće **preventivne mere** ako je to potrebno da bi se sprečio nastanak nezakonitosti i štetnih posledica. Preventivne mere jesu: **1)** upozoravanje nadziranog subjekta o njegovim obavezama iz zakona i drugih propisa, kao i o propisanim radnja-

ma i merama upravljanim prema nadziranom subjektu i sankcijama za postupanja suprotna tim obavezama; **2)** ukazivanje nadziranom subjektu na mogućnost nastupanja štetnih posledica njegovog poslovanja ili postupanja; **3)** nalaganje nadziranom subjektu preduzimanja ili uzdržavanja od određenih radnji radi otklanjanja uzroka verovatnih štetnih posledica, kao i odgovarajućih mera predostrožnosti u cilju sprečavanja nastanka mogućih štetnih posledica; **4)** druge mere kojima se postiže preventivna uloga inspekcijuskog nadzora.

Preventivne mere **mog**u se izreći i **nepoznatom** subjektu inspekcijuskog nadzora, ali **ne mogu** se izreći **neregistrovanom** subjektu.

### 1.13. Upravni akti – rešenja

Kada **inspektor rada** nađe da je povređen zakon, opšti akt ili ugovor o radu, *Zakon o radu* ga ovlašćuje da **rešenjem naloži otklanjanje utvrđene povrede**.

**Nalog za otklanjanje utvrđene povrede propisa** donosi se u obliku **rešenja**, po pravilu **u pisanoj formi**, a *samo izuzetno* može se doneti u usmenoj formi, kada je to predviđeno posebnim propisima ili ako su ispunjeni uslovi iz *Zakona o opštem upravnom postupku*.

**Rešenja u usmenoj formi** se mogu doneti kada je potrebno **hitno otkloniti** neposrednu opasnost ili kada postoje takvi razlozi koji zahtevaju hitnost u postupanju. **Stranka ima pravo da traži pismeni otpisak usmenog rešenja**.

### 1.14. Mere za otklanjanje nezakonitosti

**Ako otkrije nezakonitost** u poslovanju ili postupanju nadziranog subjekta, inspektor mu **ukazuje** na nezakonitost i **opominje** ga zbog toga, u skladu sa ovlašćenjima propisanim u posebnom zakonu **nalaže ili predlaže mere i ostavlja primeren rok za otklanjanje** nezakonitosti i štetnih posledica i ispunjavanje propisanih obaveza, i to unosi u *zapisnik* o inspekcijuskom nadzoru.

Nadzirani **subjekat dužan je da pisano obavesti inspektora** o tome **da li je u ostavljenom roku preduzeo mere** koje su mu naložene, odnosno predložene, **otklonio** nezakonitost i štetne posledice i is-

**punio** propisane obaveze, i **ako jeste** – inspektor **okončava postupak** u skladu sa *čl. 37. st. 2. ZIN*. Radi utvrđivanja da li je subjekt ispunio sve što je naloženo, inspektor je ovlašćen da od nadziranog subjekta **traži da** uz pomenuto *obaveštenje* **priloži dokumentaciju**, odnosno drugi materijal (fotografije i dr.) iz koga je vidljivo da su utvrđena nezakonitost i njene štetne posledice otklonjene, a propisane obaveze ispunjene.

**Ako subjekat u ostavljenom roku ne preduzme mere** koje su mu naložene / predložene, **ne otkloni** nezakonitost i štetne posledice i **ne ispuni** propisane obaveze, **inspektor donosi rešenje** kojim **izriče mere za otklanjanje nezakonitosti i štetnih posledica i ispunjavanje propisanih obaveza**.

Inspektor **može bez odlaganja doneti rešenje kojim izriče mere** za otklanjanje nezakonitosti, **bez prethodnog ukazivanja** na nezakonitost i **ostavljanja roka** za otklanjanje nezakonitosti i štetnih posledica i ispunjavanje propisanih obaveza, **ako to nalaže neophodnost** preduzimanja hitnih mera radi sprečavanja ili otklanjanja neposredne opasnosti po život ili zdravlje ljudi, životnu sredinu ili biljni ili životinjski svet. Inspektor može istovremeno izreći **više mera** za otklanjanje nezakonitosti.

Dodajmo da su *članovima 28. i 29. ZIN* propisane i **druge mere**, tj. *posebne mere, zabrane i zaplene*, odnosno *mere za zaštitu prava trećih lica*, a *članom 22. ZIN* - način sprovođenja *uviđaja u stambenom prostoru* (obavezno uz *pisanu naredbu nadležnog suda*, osim u izuzetnim slučajevima).

Kao što smo napred naveli, **inspektori rada** prilikom nadzora i kontrole neposredno **primenjuju odredbe Zakona o radu** (u ovom slučaju), **ako su** u određenim oblastima inspeksijski nadzor i službena kontrola tim zakonom uređeni **drukčije od ZIN**.

Dakle, **inspektor rada** je ovlašćen da **rešenjem nalaže** otklanjanje utvrđene povrede zakona, podzakonskog akta, opšteg akta i ugovora o radu, **a ne zapisnikom**.

### 1.15. Zapisnik o inspeksijskom nadzoru i primedbe

**Inspektor sačinjava zapisnik o inspeksijskom nadzoru, u koji se unose:** podaci iz *naloga za inspeksijski nadzor* ako je izdat; vreme i

mesto inspeksijskog nadzora (a naročito osnov i obrazloženje razloga da se nadzor vrši *van radnog vremena* nadziranog subjekta); opis preduzetih radnji i popis preuzetih dokumenata; podaci o broju uzetih uzoraka i predlozima koje u vezi sa uzimanjem uzoraka daje ovlašćeno lice subjekta; izjave koje su date; opis drugih izvedenih dokaza; podneti zahtevi za izuzeće; utvrđeno činjenično stanje; konstatacija zakonitog poslovanja i postupanja subjekta; opis otkrivenih nezakonitosti, sa navođenjem dokaza na osnovu kojeg je određena činjenica utvrđena i pravnog osnova za utvrđivanje nezakonitosti; **mere koje se izriču** sa navođenjem pravnog osnova na kome su zasnovane i **rokom za postupanje** po njima; odgovarajuća obrazloženja; **obaveza subjekta da obaveštava inspektora** o postupanju po merama i **rok za to obaveštavanje**; podaci o podnetim krivičnim prijavama, prijavama za privredni prestup i zahtevima za pokretanje prekršajnog postupka, ako su podnete, odnosno izdatim prekršajnim nalogima, ako su izdati, odnosno, u skladu sa *čl. 42. st. 3. ZIN*, nepodnošenje zahteva za pokretanje prekršajnog postupka / neizdavanje prekršajnog naloga; podaci o drugim merama i radnjama na koje je inspektor ovlašćen, ako su preduzete; **rok za davanje primedaba na zapisnik**; navođenje da je zapisnik sa ili bez primedaba pročitao licu koje prisustvuje nadzoru; drugi podaci i navodi od značaja za inspeksijski nadzor. **Kontrolna lista** i analiza odgovarajuće stručne institucije, odnosno akreditovanog tela čine sastavni deo *zapisnika*.

**Ovlašćeno lice** nadziranog subjekta **može da odbije da primi zapisnik**, što **inspektor** konstatuje u pisanom obliku i u *zapisniku* navodi **razloge** zbog kojih je prijem *zapisnika* odbijen.

**Zapisnik se dostavlja subjektu u roku od 8 radnih dana** od završetka inspeksijskog nadzora.

**Opšti obrazac zapisnika o inspeksijskom nadzoru** propisan je, od strane ministra državne uprave i lokalne samouprave, *Pravilnikom o opštem obrascu zapisnika o inspeksijskom nadzoru* („Sl. glasnik RS”, br. 81/15), koji je u primeni od 30.4.2016. god. Opšti obrazac zapisnika o inspeksijskom nadzoru za *inspeksijski nadzor iz izvorne nadležnosti autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave* propisuje nadležni organ AP ili JLS.

Nadzirani **subjekat ima pravo da u pisanom obliku stavi primedbe na zapisnik o inspekcijskom nadzoru, u roku od 5 radnih dana** od njegovog prijema.

Inspektor ocenjuje primedbe, sve zajedno i svaku zasebno, i u međusobnoj vezi, a nakon toga može da izvrši *dopunski inspekcijski nadzor*, da bi utvrdio činjenice na koje se primedbe odnose.

Ako su u *primedbama na zapisnik* iznete **novе činjenice i novi dokazi**, zbog kojih treba izmeniti činjenično stanje koje je utvrđeno u *zapisniku* ili **drukčije pravne i druge ocene**, inspektor o tome sastavlja **dopunu zapisnika, na koju se ne može staviti primedba**.

Postupajući po *primedbama na zapisnik*, inspektor **može da izmeni predloženu ili naloženu, odnosno izrečenu meru ili da odustane od nje**.

## 1.16. Rešenje

*Zakonom o inspekcijskom nadzoru*, propisano je da **rešenjem** inspektor **odlučuje o merama** upravljenim prema nadziranom subjektu.

Ako inspektor u vršenju inspekcijskog nadzora **ne utvrdi nezakonnosti**, nepravilnosti ili nedostatke, on **ne donosi rešenje** ili *zaključak* i tada **okončava postupak** inspekcijskog nadzora dostavljanjem subjektu *zapisnika* u kome se navodi da nisu utvrđene nezakonnosti, nepravilnosti ili nedostaci u njegovom poslovanju ili postupanju. *Međutim, ako* u vršenju **vanrednog utvrđujućeg**, odnosno **potvrđujućeg** inspekcijskog nadzora – po zahtevu nadziranog subjekta, inspektor **ne utvrdi nezakonnosti, nepravilnosti ili nedostatke, on donosi rešenje o ispunjenosti propisanih uslova ili potvrđivanju zakonitosti i bezbednosti postupanja ili poslovanja**.

*Izuzetno*, inspektor može mere naložiti izricanjem **usmenog rešenja**, kada oceni da se na taj način otklanja neposredna opasnost po život i zdravlje ljudi, imovinu veće vrednosti, životnu sredinu ili biljni ili životinjski svet. U ovom slučaju, inspektor je **dužan da bez odlaganja sačini službenu belešku** o naloženoj meri, kao i da **u roku od tri dana** od dana izricanja *usmenog rešenja*, **donese pisano rešenje**.

Ako inspekcija odstupa od *rešenja* koja je ranije donosila u istim ili sličnim stvarima, dužna je da u tom *rešenju* posebno obrazloži razloge za odstupanje.

**Okončanje postupka bez donošenja rešenja**, prema kojem, ako inspektor ne donese rešenje po isteku dana okončanja inspeksijskog nadzora određenog u *nalogu za inspeksijski nadzor*, odnosno kada je zakonom propisan rok za donošenje rešenja, nadzirani **subjekat može zahtevati da inspektor okonča postupak**.

**Ako inspektor to ne učini u roku od 8 dana** od dana podnošenja zahteva, *smatra se da je postupak obustavljen i da*, u pogledu predmeta naloga (odn. predmeta nadzora - kada *nalog* nije izdat), *nisu pronađene nezakonitosti* u poslovanju i postupanju subjekta.

Kada je **subjekat podneo zahtev za vanredni utvrđujući ili potvrđujući inspeksijski nadzor**, **ako inspektor u roku od 8 dana** od dana podnošenja zahteva kojim *subjekt traži okončanje postupka*, **ne okonča postupak**, *smatra se da je postupak obustavljen i da postoji ispunjenost propisanih uslova*, odnosno *da je potvrđena zakonitost i bezbednost postupanja ili poslovanja subjekta*.

### 1.17. Rešenje o otklanjanju nepravilnosti

*Rešenjem kojim se nalaže otklanjanje nepravilnosti se određuje način otklanjanja nepravilnosti i rok* u kome se ta nepravilnost mora otkloniti, odnosno rešenje izvršiti.

**Rok određuje inspektor** i on mora biti primeren datom nalogu. Rok se **može produžiti, na molbu poslodavca**, ukoliko se iz okolnosti može zaključiti da za to postoje **opravdani razlozi**.

*Rešenjem kojim se daje nalog da se utvrđena nepravilnost (u odnosu na odredbe Zakona o radu) otkloni*, **poslodavac se obavezuje da obavesti inspektora rada o izvršenju rešenja u roku od 15 dana** od dana isteka roka za otklanjanje utvrđene povrede.

**Protiv ovog rešenja može se izjaviti žalba ministru u roku od 8 dana** od dana dostavljanja rešenja, koja **ima suspenzivno dejstvo**, tj. kojom se odlaže izvršenje rešenja.

*Rešenje postaje konačno* dostavljanjem **drugostepene odluke po žalbi** ili protekom roka za izjavljivanje žalbe, ukoliko žalba nije izjavljena. **Protiv drugostepenog rešenja**, kojim je odlučeno o žalbi, **može se povesti upravni spor** pred *Upravnim sudom R.Srbije*.



Član 39. ZIN, takođe uređuje *pravo subjekta na žalbu*, pri čemu je **rok za žalbu različit**. Naime, **protiv rešenja inspektora može se izjaviti žalba u roku od 15 dana** od dana dostave pisanog rešenja.

**Međutim, inspektori rada** prilikom nadzora i kontrole dužni su da neposredno **primenjuju odredbe** posebnog zakona (tj. **Zakona o radu** u ovom slučaju), ako su u određenim oblastima inspeksijski nadzor i službena kontrola tim zakonom uređeni drukčije. Dakle, **na rešenje inspekcije rada rok za žalbu je 8 dana!**

Članom 39. ZIN takođe je utvrđeno da **žalba odlaže izvršenje rešenja**, a **izuzetno**, žalba **ne odlaže izvršenje rešenja** kada je, saglasno delokrugu inspekcije, neophodno preduzimanje hitnih mera radi sprečavanja ili otklanjanja opasnosti po život ili zdravlje ljudi, imovinu, prava i interese zaposlenih i radno angažovanih lica, privredu, životnu sredinu, biljni ili životinjski svet, javne prihode, nesmetan rad organa i organizacija, komunalni red ili bezbednost, što se posebno obrazlaže u rešenju.

U slučaju da je prvostepena odluka inspektora već jedanput bila poništena, **drugostepeni organ** ne može je opet poništiti i uputiti predmet inspekciji na ponovni postupak, nego **će sam rešiti** ovu upravnu stvar.

**Odluka drugostepenog organa po žalbi je konačna i protiv nje** se može pokrenuti **upravni spor**, u skladu sa zakonom kojim se uređuju upravni sporovi.

Nadzirani **subjekat je dužan da, u roku od 8 dana** od dana isteka roka za preduzimanje mera izrečenih *rešenjem* inspektora, **obavesti inspekciju o izvršenju izrečenih mera**, *osim* kada je *rešenjem* kojim su naložene hitne mere radi sprečavanja ili otklanjanja opasnosti po život ili zdravlje ljudi, životnu sredinu ili biljni ili životinjski svet određen kraći rok.

### 1.18. Rešenje o „vraćanju na rad”

Poseban vid zaštite prava zaposlenih čini ovlašćenje inspektora rada da *rešenjem* odloži izvršenje *rešenja poslodavca o otkazu ugovora o radu*, tj. da zaposlenog „vrati na rad”.

*Zakon o radu* propisuje kumulativno **ispunjenje uslova** da se **doneše rešenje inspektora rada o odlaganju izvršenja rešenja o otkazu ugovora o radu**. Potrebno je da je *rešenjem poslodavca*: **pravo zaposlenog** očigledno **povređeno**, da je zaposleni pokrenuo **radni spor** i da je **podneo zahtev** inspekciji rada za *odlaganje izvršenja rešenja poslodavca*.

**Inspektor rada može odložiti izvršenje SAMO rešenja poslodavca kojim je otkazan ugovor o radu**, odnosno **ne može** odložiti izvršenje rešenja kojim je odlučeno o nekom drugom pravu, obavezi ili odgovornosti.

Rešenjem poslodavca **mora biti grubo povređeno pravo** zaposlenog, odnosno povreda mora biti takva da zahteva hitno otklanjanje.

**Rok za postupanje po zahtevu za odlaganje izvršenja rešenja** i donošenje *rešenja* inspektora rada je kratak i iznosi **30 dana** od dana podnošenja *zahteva*.

Da bi inspektor rada doneo *rešenje o odlaganju*, potrebno je **da stranka podnese zahtev** u pisanoj formi ili usmeno na zapisnik. **Zaposleni zahtev može podneti u roku od 15 dana** od dana pokretanja radnog spora, a uz zahtev je dužan **da priloži tužbu** kojom je pokrenuo radni spor. Rok od 15 dana je prekluzivnog karaktera, pa **propuštanjem roka zaposleni gubi pravo da zahteva odlaganje**. Odlaganjem izvršenja rešenja, zaposlenom se pruža brza i efikasna zaštita.

Upravni postupak pokrenut po zahtevu zaposlenog za odlaganje izvršenja rešenja poslodavca može se okončati rešenjem ili zaključkom.

*Rešenjem* inspektor rada meritorno odlučuje i može **zahtev** usvojiti i odložiti izvršenje rešenja poslodavca, ako je **zahtev** osnovan, ili ga odbiti ako je neosnovan.

**Zaključkom** se **zahtev** odbacuje ukoliko postoje procesni nedostaci za donošenje *rešenja*.

**Protiv rešenja se može uložiti žalba**, koja nema **suspenzivno dejstvo**, te je *rešenje* izvršno počev od dana dostavljanja.

**Protiv konačnog rešenja** kojim se odlučuje o zahtevu za odlaganje izvršenja rešenja poslodavca o otkazu ugovora o radu, **ne može** se pokrenuti **upravni spor**.

## 1.19. Izvršenje rešenja

**Izvršenje rešenja** inspektora rada se vrši u skladu sa *čl. 41. ZIN*.

Kao što smo već naveli, nadzirani **subjekat je dužan da, u roku od 8 dana** od dana isteka roka za preduzimanje mera izrečenih *rešenjem* inspektora, **obavesti inspekciju o izvršenju izrečenih mera, osim** kada je *rešenjem* kojim su naložene hitne mere određen kraći rok.

Inspektor prati izvršenje *rešenja* koje je doneo i vrši kancelarijski ili terenski **kontrolni inspeksijski nadzor** da bi utvrdio da li su mere koje su izrečene *rešenjem* izvršene, **podnosi zahtev za pokretanje prekršajnog postupka ako subjekat ne izvrši, odnosno ne obezbedi sprovođenje izvršenja izvršnog rešenja** i o stanju izvršenja podnosi redovan mesečni izveštaj rukovodiocu inspekcije. Na zahtev rukovodioca inspekcije, inspektor podnosi posebne izveštaje.

Inspekcija naročito i pojačano prati **da li je neregistrovani subjekat bez odlaganja pokrenuo** propisani **postupak za upis** u odgovarajući registar ili evidenciju, pribavljanja saglasnosti nadležnog organa ili organizacije ili prijave nadležnom organu ili organizaciji, i da li se pridržava zabrane obavljanja delatnosti ili vršenja aktivnosti do ispunjenja za to propisanih uslova, kao i da li je otklonio druge otkrivene nezakonnosti.

Više jedinica lokalne samouprave može zajednički sprovoditi upravno izvršenje. Svako službeno lice mesno je nadležno za celu teritoriju (područje) na kojoj se sprovodi zajedničko upravno izvršenje.

**Inspektor može izreći novčanu kaznu u izvršenju rešenja posrednom prinudom**, pored pravnog lica, i odgovornom licu u pravnom licu. Novčane kazne izrečene u izvršenju rešenja posrednom prinudom izvršava javni izvršitelj, u skladu sa propisima kojima se uređuje izvršenje i obezbeđenje.

**Ako su ispunjeni uslovi da se rešenje izvrši neposrednom prinudom**, inspektor može izvršiti **pečaćenje** objekata, prostorija, postrojenja, odnosno kompleksa, mašina, opreme ili prostora (dalje: predmeti pečaćenja), u skladu sa zakonom. Inspektor koji vrši pečaćenje mora biti opremljen priborom za pečaćenje, i to službenim metalnim pečatom, crvenim pečatnim voskom (ili plombom sa žigom) i trakom za pečaćenje. Pečaćenje se vrši isticanjem ili pribijanjem *rešenja o izvršenju*, odnosno *rešenja* kojim je određena mera zabrane obavljanje de-

latnosti ili vršenja aktivnosti kada žalba ne odlaže izvršenje, na vidnom mestu, zatvaranjem predmeta pečaćenja i utiskivanjem otiska pečata na crvenom tečnom pečatnom vosku tako da se zahvati traka za pečaćenje i na taj način onemogućiti ulazak u prostor, odnosno upotreba predmeta pečaćenja. Pečaćenje mora biti izvršeno tako da se predmeti pečaćenja ne mogu otvoriti bez povrede pečata. Inspektor **obaveštava nadziranog subjekta da skidanje i povreda službenog pečata predstavlja krivično delo** i sačinjava **zapisnik o izvršenju rešenja**.

U postupku izvršenja rešenja neposrednom prinudom, može se odrediti **i drugi način** prinudnog izvršenja kojim će se onemogućiti ulazak, odnosno upotreba predmeta pečaćenja, kao i odgovarajuće označavanje objekata i drugih predmeta, u skladu sa zakonom.

Inspekcija prati poslovanje i postupanje nadziranog subjekta prema kome su izrečene i izvršene mere predviđene ZIN, kako bi se obezbedilo da taj subjekat nastavi da posluje i postupa zakonito i bezbedno, a štetne posledice po zakonom zaštićena dobra, prava i interese sprečile već kada se utvrdi da postoje rani znaci verovatnoće njihovog nastanka.

Ostala pitanja u vezi sa izvršenjem *rešenja* regulisana su *Zakonom o opštem upravnom postupku*. Nenovčane obaveze izvršavaju se upravnim putem - *upravno izvršenje* (a novčane obaveze sudskim putem - *sudsko izvršenje*) ako zakonom drukčije nije određeno.

Organ koji je nadležan za sprovođenje izvršenja izdaje **rešenje o izvršenju** po službenoj dužnosti ili na predlog tražioca izvršenja, u roku od 8 dana od podnošenja predloga, koje **sadrži** utvrđenje o tome *kada je rešenje postalo izvršno, vreme, mesto i način izvršenja i nalog* tražiocu izvršenja da unapred položi određenu sumu novca za pokrivanje troškova izvršenja. *Rešenjem o izvršenju može* da se odredi **dodatni rok** za izvršenje obaveze **ili** da se obaveza izvrši **odmah**. O *rešenju o izvršenju* obaveštava se izvršenik (lice koje je obavezano da ispuni neku obavezu) i tražilac izvršenja ako je rešenje doneto na njegov predlog. **Troškove izvršenja snosi izvršenik**, o čemu se po završetku izvršenja donosi *dopunsko rešenje*. (čl. 196. ZOUP)

**Izvršenje posrednom prinudom** (putem novčanih kazni) uređeno je čl. 198. ZOUP, prema kojem:

1) organ koji sprovodi izvršenje prinudiće izvršenika da ispuni obaveze izricanjem **novčane kazne**, **ako** izvršenje preko drugog lica nije moguće ili nije pogodno da se postigne svrha izvršenja. Novčana kazna izriče se **rešenjem**;

2) fizičkom licu se novčana **kazna izriče** u rasponu od polovine prosečne mesečne zarade po zaposlenom, sa porezima i doprinosima (tj. bruto), ostvarene u R.Srbiji u prethodnom mesecu do dve prosečne godišnje bruto zarade po zaposlenom ostvarene u R.Srbiji u prethodnoj godini, prema podacima RZS, a **pravnom licu – u rasponu od 50% njegovih mesečnih prihoda, do 10% njegovih godišnjih prihoda** koje je ostvario u R.Srbiji u prethodnoj godini;

3) novčana kazna se **može ponovo** izreći sve dok izvršenik ne ispuni obaveze iz *rešenja*.

Prema *čl. 199. ZOUP*, novčane kazne koje su izrečene prema ovom zakonu izvršavaju organi nadležni za izvršavanje novčanih kazni izrečenih za prekršaje. Novčana kazna se uplaćuje u korist budžeta iz kojeg se finansira organ koji je izrekao novčanu kaznu.

Pored ovog izvršenja, Zakon o radu omogućava korišćenje drugog mehanizma za izvršenje rešenja. Naime, **neizvršenje rešenja inspektora rada** je sankcionisano prekršajnom **novčanom kaznom** u iznosu **od 800.000 din. do 2.000.000 din. za pravno lice i od 50.000 do 150.000 din. za odgovorno lice** u pravnom licu, a u iznosu **od 300.000 do 500.000 din. za preduzetnika**, te ovako visoke kazne utiču na poslodavce da izvrše rešenja inspektora rada.

## 2. Ovlašćenja Inspekcije rada po posebnim propisima

### 2.1. Kazne predviđene Zakonom o radu

Zakonom o radu znatno su **proširena ovlašćenja Inspekcije rada**, a **kaznena politika je pooštrena**. Ako nađe da je počinjen prekršaj, inspektor rada će podneti **zahtev za pokretanje prekršajnog postupka** Prekršajnom sudu. *Zakonom o radu* je izvršena **gradacija prekršaja** u zavisnosti od težine dela.

1) **Poslodavac**, sa svojstvom pravnog lica, je počinio prekršaj sa zaprećenom **novčanom kaznom** u iznosu **od 800.000 do 2.000.000 dinara**:

- ako sa licem koje radi **nije zaključio ugovor** o radu ili drugi ugovor u smislu ovog zakona;
- ako **nije isplatio zaradu**, odnosno minimalnu zaradu;
- ako nije isplatio zaradu u novcu;
- ako zaposlenom **ne dostavi obračun** zarade;
- ako **nije doneo program** rešavanja **viška** zaposlenih;
- ako zaposlenom **otkaže ugovor o radu suprotno** odredbama ovog zakona;
- ako **sprečava inspektora rada** u vršenju inspekcijuskog nadzora, odnosno na drugi način onemogućava vršenje inspekcijuskog nadzora;
- ako **ne postupi po rešenju** inspektora rada.

Novčanom kaznom **od 300.000 do 500.000 dinara** za ove prekršaje kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 dinara** kazniće se za prekršaje odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.

**2)** Novčanom kaznom u iznosu **od 600.000 dinara do 1.500.000 dinara** kazniće se poslodavac:

- ako prekrši zabranu **diskriminacije**;
- ako zasnuje **radni odnos sa licem mlađim od 18** godina života suprotno odredbama ovog zakona;
- ako zaposlenom odredi **prekovremeni rad suprotno** odredbama zakona;
- ako je izvršio preraspodelu radnog vremena suprotno odredbama zakona;
- ako zaposlenom koji radi noću, **ne obezbedi** obavljanje **poslova u toku dana** suprotno odredbama zakona;
- ako zaposlenom koji radi u smenama, **ne obezbedi izmenu smena** suprotno odredbama zakona;
- ako zaposlenom **mlađem od 18** godina života **odredi da radi suprotno** odredbama zakona;
- ako zaposlenom **između** navršene **18. i 21. godine** života **odredi da radi suprotno** odredbama zakona;
- ako **ne obezbedi zaštitu materinstva**, kao i **prava po osnovu nege deteta i posebne nege** deteta ili druge osobe u skladu sa odredbama zakona;
- ako zaposlenom **ne isplati naknadu zarade** u skladu sa odredbama zakona;

- ako zaposlenom **uskrati prava** iz radnog odnosa suprotno odredbama zakona;
- ako donese **odluku o udaljenju** zaposlenog **suprotno** odredbama zakona **ili** ako zaposlenog **udalji sa rada duže** od roka propisanog zakonom;
- ako zaposlenom ponudi zaključivanje aneksa ugovora suprotno odredbama zakona;
- ako do dana prestanka radnog odnosa zaposlenom ne izvrši isplatu svih dospelih zarada, naknada zarada i drugih primanja;
- ako **odluči** o pojedinačnom pravu, obavezi ili odgovornosti zaposlenog, a **ne donese rešenje ili ga ne dostavi zaposlenom** u skladu sa odredbama zakona.

Za ove prekršaje predviđena je da će se novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara** kazniti preduzetnik.

Novčanom kaznom **od 30.000 do 150.000 dinara** kazniće se za prekršaj odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica

**3)** Novčanom kaznom **od 400.000 do 1.000.000 dinara** kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- ako **pozove na odgovornost predstavnika zaposlenih** koji postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom;
- ako zaposlenom ne preda primerak ugovora o radu;
- ako postupi **suprotno odredbama** zakona koje uređuju **godišnji odmor**;
- ako zaposlenom koji je ostvario pravo na **mirovanje** radnog odnosa, **uskrati pravo da se vrati na rad**;
- ako zaposlenom ne isplati naknadu troškova, odnosno drugo primanje;
- ako zaposlenom uskrati pravo na otpremninu.

Za sve prethodno pomenute prekršaje kazniće se i preduzetnik, novčanom kaznom **od 100.000 do 300.000 dinara**.

Za sve prethodno pomenute prekršaje kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, novčanom kaznom **od 20.000 do 40.000 dinara**.

**4)** Novčanom kaznom **od 150.000 do 300.000 dinara** kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, a preduzetnik sa kaznom **od 50.000 do 150.000 dinara**:

- ako ne drži primerak ugovora ili kopije ugovora u skladu sa odredbama zakona;

- ako **ne vodi dnevnu evidenciju o prekovremenom radu** zaposlenih u skladu sa odredbama zakona;
- ako **ne obezbedi vreme za odmor** u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor;
- ako zaposlenom ne odobri korišćenje plaćenog odsustva;
- ako **ne vodi mesečnu evidenciju** o zaradi i naknadi zarade;
- ako zaposlenom uskrati pravo na otkazni rok, odnosno naknadu zarade;
- ako zaposlenom **ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu**.

Za sve prethodno pomenute prekršaje kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica, novčanom kaznom **od 10.000 do 20.000 dinara**.

### 3. Najčešći primeri kršenja obaveza

Inspektor rada je svakodnevno suočen sa nizom zahteva za vršenje inspekcijuskog nadzora, zbog povrede prava zaposlenih, tj. zbog kršenja obaveza poslodavaca po različitim osnovama.

**Zaštita zaposlenih** u toku rada se **najefikasnije** vrši **u upravnom postupku** koji vodi inspektor rada, zato što je ovaj postupak **brz i delotvoran**. Od podnetog zahteva, pa do izvršenog nadzora i preduzimanja mera, uglavnom prođe svega nekoliko dana.

Štetne posledice, koje nastanu ili mogu nastati iz radnji i akata poslodavca se, zbog brzine postupka koji vodi inspektor rada, na ovaj način znatno umanjuju.

**Najčešća kršenja obaveza poslodavaca su:** neisplaćivanje zarade ili naknade zarade; rad bez ugovora; neplaćanje prekovremenog rada; nebezbednost radnog mesta; neplaćivanje penzijsko-invalidskog i zdravstvenog osiguranja; neplaćanje trudničkog bolovanja, porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta; otkazi trudnicama zaposlenim na određeno vreme; zlostavljanje na radu i sl.

**Neisplaćene zarade ili naknade zarada**, posebno kod trudničkog bolovanja ili porodijskog odsustva, su veoma čest razlog za obraćanje inspekciji rada.

Kada su u pitanju nakande zarada zbog privremene sprečenosti za **rad trudnica**, u većini slučajeva *poslodavac ne može izvršiti refundaci-*



ju sredstava, zbog toga što nije uplaćivao poreze i doprinose na zarade, pa se zaposlenom uskraćuje pravo na isplatu naknade zarade.

*Zakon o radu* određuje da se pod **zaradom** smatra zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade. *Zakon o obaveznom socijalnom osiguranju* propisuje da nadzor nad primenom tog zakona vrši *Poreska uprava*, te **inspektor rada nema ovlašćenja da preduzima mere** kada je u pitanju **uplata poreza i doprinosa**.

Česta je i **neisplata otpremnine** zaposlenom kome je radni odnos prestao po osnovu **tehnološkog viška**.

Iako *Zakon o radu* utvrđuje da zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, **neisplaćivanje** odgovarajuće **zarade** se naročito ogleda u slučajevima **prekovremenog rada, koji se ne evidentira**. Naime, učestala je pojava da zaposleni radi duže od propisanog radnog vremena, a da se u obračunu navede da su radili samo puno radno vreme.

Inspektori rada su dužni da izvrše određeni broj nadzora po službenoj dužnosti, a na sopstvenu inicijativu, koji za cilj imaju suzbijanje rada „na crno”.

Lica koja prijavljuju da rade bez zaključenog ugovora o radu su, veoma često, lica koja su radila u određenom periodu, pa im je takav rad prestao. Dok takav rad traje oni, iz straha od gubitka posla, ne prijavljuju poslodavca. Nakon prestanka rada, bilo legalnog bilo ilegalnog, *sva prava lica koje je radilo, a smatra da su mu uskraćena, može ostvariti samo u sudskom postupku*, jer **inspekcija rada nije nadležna** da postupa po ovakvim zahtevima.

Kad inspektor rada zatekne na radu lice koje nema zaključen ugovor o radu, *Zakon o radu* ga ovlašćuje da može doneti *rešenje* kojim se nalaže zaključenje ugovora.

Inspekciji rada se obraćaju i **zaposleni**, koji u svojim prijavama navode da su **mobingovani na svojim radnim mestima**.

Donošenjem *Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu* ova oblast je pravno uređena. Inspektori najčešće pružaju pravnu pomoć zaposlenima, tako što ih upoznaju sa postupkom zaštite od zlostavljanja koji se vodi kod poslodavca.

## 4. Uloga Inspekcije rada

**Inspekcija rada** je, po prirodi posla koji obavlja, ne samo represivni organ državne uprave, već i transparentna služba, lako dostupna javnosti, koja za **zadatak** ima **pružanje pravne pomoći u primeni propisa** iz oblasti radnih odnosa i bezbednosti i zdravlja na radu **svim licima** koja joj se obrate.

Da bi realizovala tu ulogu, u Inspekciji rada su organizovana dežurstva svakog radnog dana u radnom vremenu, u kome **svi građani mogu da potraže odgovor** na postavljeno pitanje, bilo da lično dođu bilo da pozovu telefonom.

## 5. Metodologija rada Inspekcije

### 5.1. Zadatak Inspekcije rada

Prva i najvažnija nadležnost inspektora rada je **da obezbedi sprovođenje zakona**.

Pre samog nadzora vrši se priprema.

Iako ni jednim propisom nisu utvrđene **vrste nadzora**, u praksi se oni dele na:

- delimične i potpune, i
- redovne i kontrolne.

Pored pažljivog planiranja inspeksijskog nadzora, veoma je važno organizovati **nenajavljene** inspeksijske posete, jer je svaka od njih veoma važna.

Svaki nadzor se priprema na najbolji mogući način. Nadzor se odvija prema ustaljenom standardnom postupku. U okviru nadzora treba predvideti i obaviti i neke dodatne, propratne aktivnosti, i na kraju se, obavezno, sačinjava **zapisnik o izvršenom nadzoru**.

Kroz opšta zapažanja i ispitivanja inspektori imaju mogućnost da identifikuju **problematične oblasti** u kojima bi moglo da dođe do spo-

rova, ili u kojima postoji potencijalni rizik od povrede na radu. Iz svega ovoga proizilazi da dobro obavljene inspeksijski nadzori mogu da odigraju važnu preventivnu ulogu u široj oblasti radnih odnosa.

Ustanovljena su kvantitativna merila za procenu radnog učinka inspektora rada i to određivanjem broja inspeksijskih nadzora koje inspektor treba da obavi u toku jednog meseca.

## **5.2. Planiranje inspekcija**

### **Značaj planiranja**

Da bi ostvario ciljeve i ispunio obaveze predviđene zakonom, *Inspektorat za rad* planira svoj rad. Da bi opravdale svrhu svoga postojanja, direktive vezane za politiku inspekcije rada su uključene u planove svih predviđenih aktivnosti. Inspektorat na sistematski način planira sve mere koje treba preduzeti u cilju sprovođenja zakona, jer je to najbolji način da se maksimalno iskoriste sredstva koja mu stoje na raspolaganju.

### **Proces planiranja**

Planiranjem je obuhvaćen:

- pregled postojeće situacije u različitim privrednim delatnostima;
- unapređenje stanja u određenoj oblasti rada;
- određivanje ciljeva za postizanje specifičnih rezultata;
- postavljanje standarda kvaliteta očekivanih rezultata;
- uklapanje ciljeva i svrhe u određeni vremenski okvir;
- poređenje očekivanih troškova i koristi pre sprovođenja plana;
- razmatranje organizacionog plana i praćenje njegovog sprovođenja;
- razmatranje organizacionog plana procene koja treba da se obavi na kraju planiranog perioda.

## Planiranje aktivnosti

Planiranje aktivnosti je, u stvari, odluka ko će šta i kada da uradi.

Po standardima *Međunarodne organizacije rada*, broj nadzora koji inspektori rada treba da izvrše u toku jednog meseca je 10, ali zbog malog broja inspektora ova brojka je udvostručena, te ona iznosi najmanje 20 mesečno.

U *Inspektoratu za rad* sačinjavaju se programi rada na godišnjem i mesečnom nivou.

## Programi rada

Pojedinačni program predstavlja važno oruđe za praćenje i procenu dinamike kojom svaki inspektor obavlja svoje tekuće zadatke. Pravovremeno ostvarivanje ovih programa je radna obaveza inspektora rada.

### 5.3. Priprema za inspeksijski nadzor

#### Prikupljanje informacija

**Inspeksijski nadzor** se obavlja tek pošto su utvrđeni **prioriteti inspekcije**, formulisani planovi aktivnosti i dogovoreni detaljni programi rada.

Po međunarodnim standardima, pre nego što se nadzor započne, inspektori prethodno pregledaju dokumentaciju privrednog društva ili preduzetnika i utvđuju:

- lokaciju na kojoj se nalazi i ko je osoba za kontakt;
- ukupan broj radnika, po polu, broj omladinaca radnika, pripravnika i stranih radnika, po nivou stručnosti, itd.;
- prirodu procesa rada u preduzeću i njegovih finalnih proizvoda i usluga;
- vrstu sirovina i opreme koja se koristi, naročito ukoliko se koriste hemikalije;
- da li je prethodno bilo kršenja zakona i ako jeste, koje su mere bile preduzete; ovo će omogućiti uvid u opštu spremnost preduzeća da se pridržava obaveznih radnih standarda;

- broj povreda na radu i oboljenja registrovanih u toku proteklih pet godina, a posebno smrtnih slučajeva;
- da li su radnici podnosili žalbe protiv poslodavaca i ako jesu, šta je povodom tih žalbi preduzimano;
- da li u preduzeću postoji sindikat i kolektivni ugovor između sindikata i posloводства.

Međutim, kako je u *Republici Srbiji* moguće doznati samo podatke koji se evidentiraju u *Agenciji za privredne registre*, **moguće je pre nadzora izvršiti proveru sledećih podataka o privrednom subjektu**: registrovanu adresu, matični broj, poreski identifikacioni broj, ime i prezime odgovornog lica, njegov matični broj, što je **nedovoljno**.

#### 5.4. Vrste inspeksijskih nadzora

**Vrsta informacija** koje se prikupljaju u cilju pripreme za svaki inspeksijski nadzor **zavisi od same vrste inspekcije**.

U oblasti **radnih odnosa**, u praksi podela je izvršena u odnosu na **obimnost nadzora** na:

- delimične i
- potpune nadzore.

**Delimični nadzori** se vrše kada se kontroliše primena jednog ili više srodnih instituta radnog prava. Najčešće se koriste kada je u pitanju rad „na crno”.

**Potpuni nadzori** obuhvataju sve institute radnog prava (radno vreme, prekovremeni rad, preraspodelu radnog vremena, zarade, naknade zarada, odmora, odsustva i dr.).

U oblasti **bezbednosti i zdravlja na radu** u praksi je izvršena podela na:

- redovne i
- kontrolne.

**Redovni nadzori** obuhvataju primenu svih instituta iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, tehničkih mera i nacionalnih standarda koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, a **kontrolni** - kontrolu primene naloženih mera.

Bez obzira na navedenu praktičnu podjelu nadzora, **u svakom slučaju** se vrši **kontrola izvršenja rešenja**, odnosno **naloga** koje je **poslodavcu dao inspektor** rada.

Svi inspektori rada su prošli obuku organizovanu od strane *Međunarodne organizacije rada*, nakon koje su obučeni da izvrše tzv. **integrisani nadzor**, odnosno nadzor nad primenom propisa kako iz oblasti radnih odnosa tako i iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

## 5.5. Priprema materijala

Inspektor treba da sakupi materijale i sve ostalo što mu je potrebno da efikasno izvrši inspekciju, uključujući:

- uputstva za rad *Inspeksijske službe* ili slična dokumenta koja sadrže prikaz inspeksijskog postupka;
- zakone o radu i odgovarajuće zakonske propise. Ova dokumenta moraju da budu ažurirana, odnosno da sadrže najnovije izmene i dopune u ovoj oblasti;
- službenu legitimaciju koja predstavlja potvrdu inspektorovih ovlašćenja;
- primerak nekog kolektivnog ugovora (posebnog ili kod poslodavca) između rukovodstva i odgovarajućeg sindikata;
- propisane formulare za inspekciju.

## 5.6. Vršenje nadzora

Inspeksijski nadzor uključuje **tri glavne faze**:

- preliminarne kontakte i formalnosti;
- inspekciju samog radnog mesta;
- završni sastanak sa rukovodstvom, odnosno sačinjavanje zapisnika.

## 5.7. Preliminarni kontakti i formalnosti

U velikim preduzećima preliminarni kontakti počinju na ulazu u objekat, gde često dolazi do rasprave, a ponekad i konfrontacije sa osobljem

obezbeđenja. Čak i kada je inspekcija zakazana, ljudi iz obezbeđenja i na recepciji, već na samom početku, mogu da otežaju inspektorov zadatak. Nenajavljene posete mogu da budu čak i komplikovanije, pogotovo u preduzećima koja se drže politike „sve posete moraju se zakazati” ili „nije dozvoljen pristup nepozvanim licima”.

Inspektori rada vrše nadzore po službenoj dužnosti, te nisu dužni da službi obezbeđenja daju svoje lične karte, već su dužni da pokažu na uvid svoje službene legitimacije, koje obezbeđenje ne može zadržati, već samo u knjigu evidencije uneti podatke sa legitimacije.

Kada inspektor uđe u prostorije poslodavca, dužan je da obavesti više rukovodstvo o svom prisustvu.

**Tada inspektor treba opet da pokaže svoju službenu legitimaciju.** Ako se on ili ona dobro poznaje sa rukovodiocima, ova formalnost nije potrebna. Inspektorov prvi kontakt sa rukovodiocima može da se ostvari održavanjem jednog *preliminarnog sastanka* na kome bi izložio svrhu posete, pružio kratko obaveštenje da je poseta predviđena zakonom, nabrojao specifična pitanja kojima Inspekcija ima nameru da se bavi i naveo osobe sa kojima želi da razgovara.

Inspektor treba **da izjavi i da namerava da razgovara sa radnicima** i njihovim predstavnicima, kao što su poslovođe u pogonu ili odgovorni za bezbednost, i da **zatraži od rukovodilaca da**, u okviru inspekcije, **organizuju sastanke** sa radničkim komitetom, komitetom za bezbednost i zdravlje, radničkim savetom ili sličnim telima, ukoliko ona postoje.

U nekim slučajevima inspektor **može**, jednostavno, da obavesti rukovodstvo (službenika na recepciji ili sekretaricu) o svom prisustvu u preduzeću, **i da odmah ode u deo preduzeća za koji je posebno zainteresovan.** *Na primer*, prilikom sprovođenja uviđaja usled povrede na radu, vrlo je važno da što je pre moguće stigne na mesto na kome se povreda dogodila.

Pre nego što započne sa inspeksijskim nadzorom, inspektor treba da odluči **da li želi da ga prati predstavnik rukovodstva i/ili radnika.** Obilazak radnih mesta u pratnji rukovodilaca ili radnika treba podsticati prilikom obavljanja redovnih inspekcija, ne samo da bi se unapredila saradnja između rukovodstva i inspektora, već i da bi se došlo do obično

teško dostupnih informacija. Zahvaljujući prisustvu informisanih lica inspektor će na licu mesta moći da dobije odgovore na svoja pitanja.

U nekim slučajevima je bolje da se nadzor obavlja **bez predstavnika rukovodstva** (a moguće čak i bez predstavnika radnika), *na primer* u slučajevima kada inspektor želi da postavlja pitanja radnicima koji, obično, nisu voljni da odgovaraju u prisustvu predstavnika rukovodstva ili radnika.

Naročito kada je u pitanju **rad „na crno”** prisustvo odgovornog lica poslodavca nije poželjno. **U tom slučaju se odgovorno lice poslodavca ne obaveštava o započetom nadzoru**, odnosno o onim radnjama koje inspektor rada preduzima radi utvrđivanja identiteta lica koja zatekne na radu.

Naravno da se **nadzor mora završiti uz prisustvo odgovornog lica** kod poslodavca ili zastupnika poslodavca, jer mu se **mora omogućiti pravo na davanje izjave** o činjenicama utvrđenim u zapisniku.

### **5.8. Inspekcija poslovne prostorije, objekta, postrojenja, uređaja, sredstava i opreme za ličnu zaštitu, predmeta i robe i sl.; radnog mesta, odnosno mesta na kome zaposleni radi**

Kada inspektor završi obavljanje formalnosti sa rukovodstvom, može da krene u samu inspekciju. Ne postoje pravila kojim redom treba ići, jer sve zavisi od prirode inspekcije, njenih ciljeva i informacija dobijenih prilikom pripreme i preliminarnih diskusija. Inspektor može da se opredeli da prvo **obiđe radne prostorije**. Ukoliko je to prioritet, inspekcija treba da se sistematski obavlja, po mogućstvu da prati radni proces.

Cilj ovog nadzora je utvrđivanje **da li su primenjene mere za bezbedan i zdrav rad** zaposlenih i da li se zaposleni pridržavaju ovih mera.

### **5.9. Pregled dokumentacije**

Inspektor rada ima obavezu da pregleda svu potrebnu dokumentaciju u zavisnosti od vrste nadzora koju vrši, a poslodavac je u obavezi da mu pruži na uvid svu traženu dokumentaciju.



## 5.10. Kontrolni nadzor

Kontrolni nadzor se obavlja radi provere da li je uputstvo ili *nalog* (iz prethodnog nadzora) za *otklanjanje nedostatka* ispoštovan u vremenskom roku koji je inspektor odredio. Inspekciju treba izvršiti odmah pošto istekne postavljeni rok.

*Kontrolni nadzor nije potrebno najavljivati* i treba da bude usredsređen na posebno pitanje, ili niz pitanja proisteklih iz prvog nadzora. **Inspektor može direktno da ode u deo preduzeća** u kome treba da izvrši inspeksijski nadzor ili da traži dokumentovan dokaz o određenom predmetu.

## 5.11. Uviđaj u slučaju smrtne, teške ili kolektivne povrede na radu

Inspektori rada iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu su dužni da izvrše nadzor odmah nakon prijave poslodavca o svakoj smrtnoj, teškoj ili kolektivnoj povredi na radu.

Dok se ne donese novo uputstvo o vršenju uviđaja, u praksi je u primeni *Uputstvo o vršenju uviđaja u slučaju smrtne, kolektivne i teže povrede na radu*, koje je doneto 1977. godine, koje prenosimo u nastavku.

*Ovo Uputstvo možete videti na sledećoj strani.*

**UPUTSTVO**  
**O VRŠENJU UVIĐAJA U SLUČAJU SMRTNE,**  
**KOLEKTIVNE I TEŽE POVREDE NA RADU**  
(Objavljeno u „Sl. glasniku SRS”, br. 8/77)

Ovim uputstvom propisuje se način i postupak vršenja uviđaja u slučaju smrtne, kolektivne i teže povrede na radu (u daljem tekstu: povreda).

Uviđaj obuhvata: utvrđivanje uzroka povrede i sastavljanje zapisnika o uviđaju.

**1. Utvrđivanje uzroka povrede**

Inspektor rada uviđajem:

1.1. prikuplja na mestu povrede lične podatke i kvalifikaciju povređenog radnika, lične podatke neposrednog rukovodioca, očevidaca i drugih odgovornih radnika;

1.2. utvrđuje vreme nastanka povrede, radni čas od početka rada radnika i radnu smenu, radno mesto povređenog radnika, organizaciju rada na tom mestu i vrstu posla koju je povređeni radnik obavljao u trenutku nastanka povrede;

1.3. utvrđuje da li postoji radni nalog ili radna lista za obavljanje posla na kom je povređen radnik i uzima podatke o licu koje je izdalo nalog odnosno listu;

1.4. opisuje zatečeno stanje na mestu povrede sa bližom identifikacijom broja i tipa oruđa ili pribora za rad, pomoćnih uređaja ili naprava, utvrđuje položaj povređenog i ostalih radnika koji su se zatekli u neposrednoj blizini mesta povrede, položaj predmeta, materijala i stvari u neposrednoj blizini povrede i dr.

Nakon provedenog opisivanja, po potrebi, skicira ili fotografiše mesto povrede;

1.5. **utvrđuje ispravnost oruđa za rad, njegovo namensko korišćenje i funkcionalnost, opremljenost propisanim zaštitnim napravama i instalacijama**, način priključivanja na energetske izvore, pričvršćivanje na temelj, uzima podatke o broju uverenja iz tablice na oruđu i dr.;

1.6. utvrđuje izvore i uzroke zdravstvenog oštećenja ili trovanja radnika, **identifikuje oštećivače, kontroliše ispravnost** ventilacionog sistema, zaptivenost odnosno obezbeđenje sudova ili drugih uređaja u kojima se nalaze oštećivači i dr.;

1.7. utvrđuje da li je organizacija obezbedila povređenom radniku propisano sredstvo lične zaštite i da li je povređeni radnik koristio to sredstvo.

Pregleda sredstvo, utvrđuje njegovu ispravnost, namensko korišćenje i usklađenost sa propisima o zaštiti na radu, kao i **da li je sredstvo doprinelo nastajanju povrede radnika;**

1.8. prikuplja ostale podatke koji su neophodni radi bližeg opisivanja povrede radnika;

1.9. uvidom u dosije ili drugu dokumentaciju utvrđuje lične podatke povređenog radnika (ime i prezime, godinu i mesto rođenja, mesto stanovanja, bračno stanje, kvalifikaciju, ukupan radni staž, vreme provedeno na poslu na kom je povređen i dr.), radno mesto na koje je povređeni radnik raspoređen, **da li je raspoređivanje izvršeno** prema samoupravnom opštem aktu, odnosno **prema stručnoj spremi radnika i da li je u vreme nastajanja povrede obavljao poslove i radne zadatke utvrđene za radno mesto na koje je raspoređen.**

Za invalida rada utvrđuje da li je raspoređen na radno mesto koje odgovara njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti;

1.10. utvrđuje **da li je povređeni radnik obučen za samostalan i bezbedan rad**, na poslovima svog radnog mesta u skladu sa programom obučavanja i vaspitanja radnika iz oblasti zaštite na radu;

1.11. utvrđuje da li je povređeni radnik radio na radnom mestu sa posebnim uslovima rada i da li je ispunio uslove na tom radnom mestu propisane opštim aktom organizacije, kao i **da li je radnik upućivan na prethodni i periodične lekarske preglede**, odnosno da li je bio zdravstveno sposoban za vršenje poslova na radnom mestu na kom je povređen;

1.12. utvrđuje da li je radnik ranije bio povređen na radu, da li su te povrede istovrsne kao povreda koja se desila, kao i **da li je na tom radnom mestu uopšte ranije dolazilo do povrede na radu;**

1.13. u slučaju povrede oruđem za rad na mehanizovani pogon, utvrđuje **da li je organizacija u svemu postupila prema uputstvu proizvođača** i da li je proizvođač primenio propisane mere zaštite na radu kod izdavanja uverenja i uputstva na bezbedan rad;

1.14. utvrđuje da li je organizacija vršila propisane periodične preglede i ispitivanja oruđa za rad i radnih prostorija gde je povređen radnik;

1.15. utvrđuje udeo povređenog radnika u nastajanju povrede i ispituje osobine i stanje ličnosti povređenog radi iznalaženja eventualne uzročne veze u nastajanju povrede (disciplina na radu, stambene ili porodične prilike, psihičko i zdravstveno stanje, negativne sklonosti radnika i sl.) kao i da li se radnik obraćao psihologu, socijalnom radniku, lekaru ili kadrovskoj službi radi rešavanja problema lične ili porodične prirode;

1.16. utvrđuje da li se radnik obraćao neposrednom rukovodiocu ili drugom organu u organizaciji odnosno inspekciji rada sa zahtevom da se na njegovom radnom mestu primene propisane mere zaštite na radu, odnosno poboljšaju uslovi rada, i da li je zahtev prihvaćen;

1.17. vrši **ispitivanje očevidaca**, rukovodećih i rukovodnih radnika i ako je moguće povređenog radnika, a po potrebi uzima **pismene izjave** radi potpunijeg utvrđivanja uzroka nastale povrede.

## **2. Sastavljanje zapisnika o uviđaju**

2.1. Inspektor rada sastavlja zapisnik o izvršenom uviđaju u pet primeraka, po redosledu iz tačke 1. ovog uputstva, od kojih jedan primerak uručuje organizaciji.

**Zapisnik** sadrži **zaključak** u kome **inspektor rada daje nalaz i mišljenje** o uzrocima nastale povrede, odgovornosti organizacije, rukovodećih i rukovodnih radnika, odnosno krivici povređenog radnika za nastalu povredu i propuštenim merama zaštite na radu.

Zapisnik o uviđaju potpisuje inspektor rada koji je vršio uviđaj.

Primerak zapisnika o uviđaju čuva se u organu inspekcije rada kao dokument trajne vrednosti.

Ovo uputstvo stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Socijalističke Republike Srbije”.

---

## 5.12. Zapisnik o izvršenom nadzoru

### 1) Opšti zapisnik

Struktura inspeksijskih zapisnika

Struktura inspeksijskog zapisnika uglavnom se sastoji od:

- *standardnog dela* u koji inspektor unosi odgovore na čitav niz pitanja sadržanih u propisanom formularu i

- *opisnog dela* u koji inspektor unosi informacije, po stavkama.

Struktura zapisnika mora da odražava **svrhu** inspeksijskog zapisnika. *Zapisnik* predstavlja dokument o službenoj radnji i važan izvor informacija. Struktura treba da obezbedi sve podatke relevantne za donošenje odluke.

*Zapisnikom* se utvrđuju činjenice i okolnosti od značaja za donošenje odluke.

### Sadržaj zapisnika

**Zapisnik** o izvršenom inspeksijskom nadzoru **sadrži**:

- naziv i sedište državnog organa, broj i datum sačinjavanja zapisnika, ime i prezime inspektora rada, zakonski osnov za vršenje nadzora;

- osnovne informacije o poslodavcu i odgovornom licu poslodavca: naziv i sedište, PIB, matični broj;

- druge podatke u zavisnosti od vrste nadzora koji se vrši, kao što su:

- broj zaposlenih (po polu, starosnim grupama (omladinci itd.), kategorijama zanimanja);

- opšta akta poslodavca (pravilnici, kolektivni ugovor i sl.);

- radno vreme;

- zarade i naknade zarada;

- odmori i odsustva;

- akte, odluke i mere za bezbedan i zdrav rad;

- druga dokumenta i radnje od značaja za donošenje odluke.

## 2) Poseban zapisnik

Za povrede na radu predviđen je *poseban zapisnik* koji sadrži:

- naziv i sedište državnog organa, broj i datum, kao i ime i prezime inspektora rada;
- pravni osnov za sastavljanje zapisnika;
- opšte podatke o poslodavcu;
- mesto povrede;
- lica koja su prisutna uviđaju, uz navođenje poslova koja obavljaju;
- podatke o povređenom radniku, rukovodiocu i očevidcu;
- utvrđeno stanje;
- nalog za rad i opis posla;
- osposobljenost za bezbedan i zdrav rad;
- opis uslova rada;
- spisak ličnih zaštitnih sredstava i opreme;
- opis povrede na radu;
- pregled i ispitivanja oruđa za rad;
- *zaključak* u vezi povrede na radu (izvor povrede na radu, uzrok povrede na radu, priroda i lokacija povrede i ocenu težine povrede);
- preduzete mere i
- druge podatke od značaja za odlučivanje inspektora rada.

### 5.13. Završni sastanak – upoznavanje ovlašćenog lica poslodavca o činjeničnom stanju navedenom u zapisniku i predloženim merama

Nakon sačinjavanja *zapisnika*, inspektor rada ga potpisuje, **upoznaje ovlašćeno lice** poslodavca o **utvrđenom** činjeničnom stanju i o eventualno **predloženim merama**, nakon čega ga **daje na potpis tom licu**.

**Ovlašćeno lice** se upoznaje da **može staviti svoje primedbe**, i ukoliko ih stavi, **inspektor rada je dužan da ih u zapisniku navede**, nakon čega **to lice potpisuje zapisnik**, čime je postupak utvrđivanja okončan.

Ukoliko **ovlašćeno lice ne želi da potpiše zapisnik**, inspektor rada će na *zapisnik* staviti **službenu belešku**, kojom konstatuje da lice nije htelo da potpiše *zapisnik*, a *zapisnik* ima istu **dokaznu snagu** kao da ga je ovlašćečno lice potpisalo.

## 6. Mere (kazne) - posebno sankcionisane odredbe Zakona o radu

A) Posebno visoke zaprećene kazne u iznosu **od 800.000 do 2.000.000 dinara** su predviđene za **poslodavca** sa svojstvom **pravnog lica** koji:

### 1. ne zaključi ugovor o radu ili drugi ugovor u smislu ovog zakona

*Poslodavac je u obavezi da sa licem koje radi zaključi ugovor o radu na neodređeno ili određeno vreme, ili ugovor o privremenim i povremenim poslovima ili ugovor o delu ili ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju ili ugovor o dopunskom radu, ako su za to ispunjeni zakonski uslovi. Zakonodavac u Zakonu o radu jasno propisuje pod kojim se uslovima može zaključiti neki od nabrojanih ugovora. Ukoliko je poslodavac **zaključio** neki od ovih ugovora **suprotno odredbama zakona, inspektor rada će**, na prvom mestu **doneti rešenje o otkljanjanju povrede zakona**. U slučaju da poslodavac uopšte **nije zaključio** ugovor, inspektor rada je ovlašćen da mu **naloži zaključenje ugovora**. Istovremeno će **podneti zahtev Prekršajnom sudu** i tražiti izricanje **novčane kazne** kako za pravno lice, tako i za odgovorno lice u tom pravnom licu, odnosno zastupnika pravnog lica.*

### 2. ne isplati zaradu, odnosno minimalnu zaradu

Poslodavac je u obavezi da isplati odgovarajuću zaradu ili minimalnu u visini utvrđenoj odlukom o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec u kome se isplata vrši.

Ukoliko ovu obavezu **ne izvrši, inspektor rada će podneti zahtev za pokretanje prekršajnog postupka**. Inspektor neće donositi *rešenje* kojim nalaže da se zaposlenom isplati odgovarajuća ili minimalna zarada, jer je **obračun zarada izvršna isprava**, a izvršenje se vrši **u sudskom izvršnom postupku**. Inspektor rada će, u ovom slučaju **naložiti poslodavcu da zaposlenom dostavi obračun zarada**, ukoliko to poslodavac nije učinio.

### 3. ne isplati zaradu u novcu, osim u slučaju iz člana 45. ovog zakona

Zakonodavac je odredio da se *zarada isplaćuje samo u novcu, izuzev za obavljanje pomoćnih kućnih poslova*, te poslodavac koji **nije isplatio**

zaradu u novcu čini **prekršaj**, pa će biti podnet **zahtev Prekršajnom sudu**. Kako su isplate zarada u nadležnosti suda, **inspektor svojim rešenjem ne može utvrditi iznos zarade**, niti može naložiti da se ona isplati u tačno određenom iznosu.

#### **4. ne dostavi zaposlenom obračun zarade u skladu sa odredbama ovog zakona**

Poslodavac je u obavezi da zaposlenom dostavi obračun zarade i naknade zarade najdocnije do kraja meseca za prethodni mesec, bez obzira da li je zaradu ili naknadu zarade isplatio. **Inspektor će rešenjem naložiti dostavu obračuna** zarade i naknade zarade i istovremeno će **podneti zahtev** za pokretanje prekršajnog postupka.

#### **5. ne donese program rešavanja viška zaposlenih**

*Dužnost poslodavca da donese program rešavanja viška zaposlenih zavisi od perioda u kome ima nameru da otpusti zaposlene kao i njihovog broja:* ako otpušta u **roku od 30 dana i to** 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme; 10% zaposlenih - koji u radnom odnosu na neodređeno vreme ima najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih ili 30 zaposlenih - kod poslodavca koji u radnom odnosu na neodređeno vreme ima preko 300 zaposlenih ili ako ima nameru da otpusti **u roku od 90 dana** najmanje 20 zaposlenih bez obzira na broj zaposlenih.

Ukoliko **poslodavac postupi suprotno** ovoj odredbi **inspektor** rada će podneti **zahtev za pokretanje prekršajnog postupka**, a **zaposlene** uputiti da **mogu podneti tužbu** nadležnom osnovnom sudu **radi poništaja rešenja poslodavca o otkazu ugovora o radu**.

#### **6. sprečava inspektora rada u vršenju inspeksijskog nadzora, odnosno na drugi način onemogućava vršenje inspeksijskog nadzora** Ovu odredbu ne treba posebno tumačiti.

#### **7. ne postupi po rešenju inspektora rada u skladu sa odredbama ovog zakona**

Kada poslodavac ne postupi po rešenju inspektora rada kojim se nalaže otklanjanje utvrđene povrede zakona, podzakonskog akta, opšteg akta i ugovora o radu ili po rešenju kojim se odlaže izvršenje rešenja poslodavca o otkazu ugovora o radu, tzv. „vraćanje zaposlenog na rad”, **inspektor će podneti zahtev Prekršajnom sudu**.



Za navedene prekršaje, kazniće se preduzetnik novčanom kaznom **od 300.000 do 500.000 dinara**, a odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica kaznom **od 50.000 do 150.000 dinara**.

**B) Novčanom kaznom od 600.000 do 1.500.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica koji:**

### **1. prekrši zabranu diskriminacije u smislu ovog zakona**

*Zakon o radu utvrđuje sudsku nadležnost za naknadu štete u slučajevima diskriminacije, te će inspektor rada podneti zahtev za pokretanje prekršajnog postupka* ukoliko ustanovi da poslodavac vrši diskriminaciju.

### **2. zasnuje radni odnos sa licem mlađim od 18 godina suprotno odredbama ovog zakona**

Zakonodavac propisuje da radni odnos *sa licem mlađim od 18 godina* može da se zasnuje *uz pismenu saglasnost roditelja*, usvojioca ili staraoca, *ako takav rad ne ugrožava* njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno *ako takav rad nije zabranjen* zakonom. Lice mlađe od 18 godina *može* da zasnuje radni odnos *samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa* kojim se utvrđuje da je sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

Pored *zahteva za pokretanje prekršajnog postupka*, **inspektor rada donosi rešenje** kojim **nalaže poslodavcu da otkloni utvrđenu povredu zakona** tako što će prestati da radno angažuje lice mlađe od 18 godina bez pismene saglasnosti lica koje se o njemu stara – roditelj, usvojioc ili staraoc, ili će prestati da ga angažuje za rad koji ugrožava zdravlje, moral ili obrazovanje tog lica, ili ako je takav rad zabranjen zakonom, odnosno ako nema nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da je lice sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos.

### **3. odredi prekovremeni rad suprotno odredbama ovog zakona**

Prekovremeni rad ne može da traje duže od 8 časova nedeljno ili više od 12 sati dnevno, a zaposlenima sa skraćenim radnim vremenom ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima.

Ukoliko poslodavac postupa suprotno navedenim odredbama, inspektor će podneti *zahtev* Prekršajnom sudu i doneće *rešenje* kojim će poslodavcu naložiti da utvrdi raspored radnog vremena u skladu sa zakonom.

#### **4. izvrši preraspodelu radnog vremena suprotno odredbama ovog zakona**

Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u kalendarskoj godini u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena, a kolektivnim ugovorom može se utvrditi da preraspodela traje duže od šest meseci, ali ne duže od devet meseci i da se ne vezuje za kalendarsku godinu.

Protiv poslodavca **koji postupi suprotno** podneće se *zahtev za pokretanje prekršajnog postupka* i doneće se **nalog da uskladi preraspodelu** radnog vremena sa odredbama zakona.

#### **5. zaposlenom koji radi noću ne obezbedi obavljanje poslova u toku dana suprotno odredbama ovog zakona**

Zaposlenom koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne radne nedelje poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja.

Ako ovo ne ispoštuje, protiv poslodavca podneće se **zahtev Prekršajnom sudu** i daće se **nalog da zaposlenom obezbedi obavljanje poslova u toku dana**.

#### **6. zaposlenom koji radi u smenama ne obezbedi izmenu smena suprotno odredbama ovog zakona**

Ako je rad organizovan u smenama koje uključuju noćni rad, poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću. Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje samo uz njegovu pismenu saglasnost.

U slučaju da poslodavac **ne obezbedi izmenu smena** zaposlenom koji radi noću bez njegove saglasnosti, **inspektor će podneti zahtev za pokretanje prekršajnog postupka** i **naložiće izmenu smena**.

## **7. zaposlenom mlađem od 18 godina života odredi da radi suprotno odredbama ovog zakona**

*Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može da radi na poslovima na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini; koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije; koji bi, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegovo zdravlje i život s obzirom na njegove psihofizičke sposobnosti.*

Puno radno vreme zaposlenog mlađeg od 18 godina života ne može da se utvrdi u trajanju dužem od 35 časova nedeljno, niti dužem od osam časova dnevno.

**Protiv poslodavca** koji zaposlenom mlađem od 18 godina odredi da radi na poslovima na kojima nije dopušten njegov rad ili ako odredi rad duži od propisanog **podneće se zahtev Prekršajnom sudu i naložice se prestanak rada** ovog zaposlenog na navedenim poslovima, a u slučaju da radi duže od propisanog vremena daće se **nalog da se radno vreme zaposlenog uskladi** sa odredbama zakona.

## **8. zaposlenom između navršene 18. i 21. godine života odredi da radi suprotno odredbama ovog zakona**

*Zaposleni između navršene 18 i 21 godine života može da radi na poslovima na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini; koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije **samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa** kojim se utvrđuje da takav rad nije štetan za njegovo zdravlje.*

Ukoliko poslodavac odredi zaposlenom između 18. i 21. godine života rad na navedenim poslovima, **podneće se zahtev prekršajnom sudu**, a poslodavcu će se dati **nalog za prestanak rada** tog zaposlenog na navedenim poslovima *sve dok se ne pribavi nalaz nadležnog organa kojim se utvrđuje da takav rad nije štetan za njegovo zdravlje.*

### **9. ne obezbedi zaštitu materinstva, kao i prava po osnovu nege deteta i posebne nege deteta ili druge osobe u skladu sa odredbama ovog zakona**

Odredbama čl. 89-100. Zakona o radu uspostavljena je sistemska zaštita materinstva, odnosno roditeljstva, počev od zaštite od poslova koji su štetni po zdravlje zaposlene za vreme trudnoće i zaposlene koja doji dete, gde je *poslodavac dužan da obezbedi obavljanje drugih poslova*, a ukoliko *ne može da ih obezbedi dužan je da je uputi na plaćeno odsustvo*; *ne mogu da rade prekovremeno i noću, ako je takav rad štetan po zdravlje*; trudnica ima *pravo na plaćeno odsustvo u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda*; roditelj sa detetom do tri godine ne može da radi prekovremeno odnosno noću; samohrani roditelj sa detetom do sedam godina takođe, izuzev ako daju pisanu saglasnost; pravo da se izvrši preraspodela samo uz pisanu saglasnost; pauza za dojenje; *pravo na porodiljsko odsustvo*, odsustvo sa rada radi nege deteta, odsustvo sa rada radi posebne nege deteta; pravo na *rad sa nepunim radnim vremenom*; pravo na odsustvo sa rada uz mirovanje radnog odnosa dok dete ne napuni tri godine i sl.

Ukoliko poslodavac povredi bilo koje od ovih prava, inspektor rada će podneti *zahtev za pokretanje prekršajnog postupka* i doneće *rešenje* kojim nalaže da se zaposlenoj ili zaposlenom omogući korišćenje prava.

### **10. zaposlenom ne isplati naknadu zarada u skladu sa ovim zakonom**

*Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada* na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa, *u visini prosečne zarade za prethodnih 12 meseci*; za vreme odsustvovanja sa rada *zbog privremene sprečenosti za rad* 65% od osnovice ili 100% zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja; za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada 60% od osnovice; u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu u slučaju prekida rada po naredbi državnog organa ili organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja. **Osnovica je prosečna zarada za prethodnih 12 meseci.**

Takođe će se podneti *zahtev za pokretanje prekršajnog postupka*, a **zaposleni će se uputiti da podnese tužbu** nadležnom sudu radi isplate neisplaćenih naknada zarada.

### **11. zaposlenom uskrati pravo iz radnog odnosa suprotno odredbama ovog zakona**

U slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, u skladu sa zakonom, poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšti akt i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca.

Protiv poslodavca će se podneti **zahtev** za pokretanje prekršajnog postupka.

### **12. donese odluku o udaljenju zaposlenog suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposlenog udalji sa rada duže od roka propisanog ovim zakonom**

*Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada: ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom; ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu; ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline ili je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre isteka roka iz člana 180. stav 1. ovog zakona. Udaljenje može da traje najduže tri meseca. Ukoliko je zaposleni udaljen sa rada zbog određivanja pritvora, udaljnje može da traje dok traje pritvor.*

**Inspektor će podneti zahtev za pokretanje prekršajnog postupka protiv poslodavca koji postupa suprotno navedenim odredbama, a zaposlenog uputiti da protiv rešenja poslodavca o privremenom udaljenju sa rada može podneti tužbu nadležnom sudu.**

### **13. zaposlenom ponudi zaključenje aneksa ugovora o radu suprotno ovom zakonu**

*Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada: radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada; radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca; radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca; ako je zaposlenom koji je višak obezbedio ostvarivanje prava iz zakona; radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa odredbama ovog zakona; u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.*

Ako je *potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja*, zaposleni **može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora, najduže 45 radnih dana** u periodu od 12 meseci.

U slučaju da poslodavac ponudi zaključenje aneksa ugovora o radu **suprotno** navedenim odredbama zakona, **inspektor rada će podneti zahtev za pokretanje prekršajnog postupka** protiv poslodavca.

#### **14. zaposlenom ne isplati sve dospele zarade, naknade zarada i druga primanja do dana prestanka radnog odnosa**

Inspektor će podneti **zahtev za pokretanje prekršajnog postupka**, a **zaposlenog će uputiti da može podneti tužbu** sudu u kojoj će zahtevati **naknadu štete** ukoliko mu poslodavac **ne isplati** sva primanja **u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa**, a koja je ostvario do dana prestanka radnog odnosa.

#### **15. odluči o pojedinačnom pravu, obavezi ili odgovornosti zaposlenog, a ne donese rešenje ili ga ne dostavi zaposlenom**

Inspektor rada će i u ovom slučaju da podnese **zahtev Prekršajnom sudu**.

Zaprećene novčane kazne su **za preduzetnika od 200.000 do 400.000 dinara**, a **za odgovorno lice** u pravnom licu, odnosno zastupnika pravnog lica **od 30.000 do 150.000 dinara**.

**C) Novčanom kaznom od 400.000 do 1.000.000 dinara kazniće se poslodavac sa svojstvom pravnog lica koji:**

#### **1. pozove na odgovornost predstavnika zaposlenih koji postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom**

*Predstavnik zaposlenih koji ostvaruje pravo zaposlenih na udruživanje, kolektivno pregovaranje, mirno rešavanje radnih sporova, konsultovanje, informisanje i slobodno izražavanje stavova ne može biti pozvan na odgovornost.*

Ukoliko se pozove na odgovornost, **inspektor rada će podneti zahtev za pokretanje prekršajnog postupka protiv poslodavca i odgovornog lica** poslodavca.

## **2. zaposlenom ne preda primerak ugovora o radu**

*Zakonom o radu* je propisana obaveza poslodavca da ugovor o radu sačinjava u tri primerka, od kojih jedan primerak predaje zaposlenom, a ukoliko ovu obavezu ne izvrši, protiv poslodavca će se podneti **zahtev** za pokretanje prekršajnog postupka.

## **3. postupi suprotno odredbama zakona koje uređuju godišnji odmor**

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa. Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

Ukoliko poslodavac **postupi suprotno** ovim odredbama, **inspektor rada** će **podneti zahtev** za pokretanje prekršajnog postupka.

## **4. zaposlenog koji je ostvario pravo na mirovanje radnog odnosa ne vrati na rad**

Zaposleni kome je radni odnos mirovao ima pravo da se vrati na rad, a poslodavac je u obavezi da ga vrati na rad odmah po prijemu zahteva za vraćanje na rad.

Ukoliko poslodavac ne vrati zaposlenog na rad posle isteka mirovanja radnog odnosa, **inspektor rada** će **podneti zahtev Prekršajnom sudu**.

## **5. zaposlenom ne isplati naknadu troškova, odnosno drugo primanje**

*Poslodavac je u obavezi da zaposlenom isplati naknadu troškova: prevoza, dnevnica za službena putovanja, smeštaja i ishrane za rad i*

boravak na terenu, ishranu u toku rada i regres za godišnji odmor, kao i *druga primanja*: otpremninu pri odlasku u penziju, naknadu pogrebnih troškova i naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog obojenja, u skladu sa opštim aktom.

Ukoliko poslodavac **ne isplati** naknadu troškova i druga primanja zaposlenom, **inspektor rada će podneti zahtev za pokretanje prekršajnog postupka**, a **zaposlenog uputiti da u sudskom postupku traži naknadu štete**.

**Preduzetnik** će se kazniti za navedene prekršaje novčanom kaznom **od 100.000 do 300.000 dinara**, a **odgovorno lice u pravnom licu** novčanom kaznom **od 20.000 do 40.000 dinara**.

### **6.1. Prekršajni nalog – izricanje novčane kazne za prekršaj od strane inspektora rada**

*Zakon o prekršajima* („Sl. glasnik RS”, br. 68/13, 13/16, 98/19–US, 91/19-dr.zak., 91/19 i 112/22-US) uređuje **postupak po prekršajnom nalogu**, te tako određuje da se *prekršajni nalog* izdaje **kada je** za prekršaj, zakonom ili drugim propisom, od prekršajnih sankcija **predviđena samo novčana kazna u fiksnom iznosu**. **Za ove prekršaje ne može se podneti zahtev za pokretanje prekršajnog postupka**.

Za svakog učinioca izdaje se poseban *prekršajni nalog*.

Ovlašćeno lice će izdati *prekršajni nalog* ukoliko je prekršaj iz njegove nadležnosti otkrio prilikom inspekcijuskog ili drugog nadzora pregledom dokumentacije, prostorija i robe ili na neki drugi zakonom propisan način.

Novčanom kaznom u fiksnom iznosu **od 150.000 do 300.000 kazniće se za prekršaj poslodavac** sa svojstvom **pravnog lica** koji:

#### **1. ne drži primerak ugovora ili kopije ugovora u skladu sa odredbama ovog zakona**

*Poslodavac je dužan da ugovor o radu*, odnosno drugi ugovor u skladu sa ovim zakonom ili njihovu kopiju *drži u* sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga *gde zaposleni ili radno angažovano lice radi*.



## **2. ne obezbedi vreme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor u skladu sa odredbama ovog zakona**

*Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta. Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta. Zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta. Vreme odmora uračunava se u radno vreme.*

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od *najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa*, ako ovim zakonom nije drukčije određeno. Zaposleni koji se u preraspodeli saglasio da u proseku radi duže i kome se obračunavaju prekovremeni časovi, ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme dnevnog odmora.

*Izuzetno*, zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena ne može da koristi nedeljni odmor uvećan za dnevni, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

## **3. ne odobri zaposlenom korišćenje plaćenog odsustva u skladu sa odredbama ovog zakona**

*Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do **pet radnih dana** u toku kalendarske godine, u slučaju* sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti člana uže porodice i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu. Vreme trajanja plaćenog odsustva utvrđuje se opštim aktom i ugovorom o radu.

Pored ovog, *zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:* pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice; dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

*Članovima uže porodice* smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

#### **4. ne vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade u skladu sa odredbama ovog zakona**

Poslodavac je dužan da vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade. Evidencija sadrži podatke o zaradi, zaradi po odbitku poreza i doprinosa iz zarade i odbicima od zarade, za svakog zaposlenog.

Evidenciju **potpisuje lice ovlašćeno** za zastupanje ili drugo lice koje ono ovlasti.

#### **5. zaposlenom uskrati pravo na otkazni rok, odnosno naknadu zarade u skladu sa ovim zakonom**

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti, ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje opštim aktom ili ugovorom o radu, u zavisnosti od staža osiguranja, a koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana.

Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja *rešenja o otkazu ugovora o radu*.

Zaposleni može, u sporazumu sa nadležnim organom poslodavca, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.

Za navedene prekršaje **kazniće se preduzetnik** novčanom kaznom u fiksnom iznosu **od 50.000 do 100.000 dinara**, a fiksnom kaznom **od 10.000 do 20.000 dinara odgovorno lice** u pravnom licu, odnosno **zastupnik** pravnog lica.

Kod primene kaznenih odredbi propisanih *Zakonom o radu*, koji propisuje prekršajnu odgovornost, čest je *sticaj prekršaja*, pa inspektori rada u jednom *zahtevu* označavaju kao okrivljene pravno i odgovorno lice u pravnom licu po osnovu izvršenja više prekršaja.

# Glava II

## ZAKON O RADU

### 1. Uvod

**Zakonom o radu** („Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-US, 113/17 i 95/18-aut.tum. - u daljem tekstu: **Zakon**) utvrđena su prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, kao i posebnim zakonima, a u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama. Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju se i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu samo kada je to *Zakonom* određeno.

**Obaveze poslodavca** su da:

- zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu;
- zaposlenom obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima;
- zaposlenom pruži obaveštenje o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima koja se odnose na ispunjavanje ugovornih i drugih obaveza iz

radnog odnosa i pravima i obavezama koje proizlaze iz propisa o radu i propisa o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu;

- zaposlenom obezbedi obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu;

- zatraži mišljenje sindikata u slučajevima utvrđenim zakonom, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan sindikat od predstavnika koga odrede zaposleni.

## **2. Obaveza poslodavca da sa licem koje radi zaključi ugovor o radu ili drugi ugovor u smislu Zakona**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 2.000.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako sa licem koje radi nije zaključio ugovor o radu ili drugi ugovor u smislu ovog zakona.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 300.000 do 500.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

*Zakonom* je propisano da se **radni odnos zasniva ugovorom o radu** koji se zaključuje između poslodavca i zaposlenog, i isti se smatra zaključenim kada je potpisan od obe strane. **Osnovni elementi ugovora** su:

- naziv i sedište poslodavca;
- lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- vrsta i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;
- naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- mesto rada;
- vrsta radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
- trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;

- dan početka rada;
- radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu;
- elementi za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
- rokovi za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

## 2.1. Podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje pre stupanja lica na rad

Novčanom kaznom od 300.000 do 1.500.000 din. kazniće se za **prekršaj podnosilac jedinstvene prijave - poslodavac sa svojstvom pravnog lica** ako ne podnese jedinstvenu prijavu ili ako jedinstvenu prijavu podnese suprotno zakonu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **podnosilac jedinstvene prijave - poslodavac fizičko lice**, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 din.

*Zakonom o Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja* („Sl. glasnik RS”, br. 95/18 i 91/19) propisano je da **poslodavci**, kao obveznici podnošenja prijave, imaju **obavezu da podnose jedinstvenu prijavu** na obavezno socijalno osiguranje **najkasnije PRE STUPANJA zaposlenog odnosno drugog radno angažovanog lica na rad**, odnosno **u roku od tri radna dana od dana** zaposlenja, odnosno **od dana** zaključenja ugovora o radu, odnosno drugog ugovora o obavljanju poslova **ili od dana** početka obavljanja delatnosti, odnosno **od dana** prestanka zaposlenja, prestanka obavljanja poslova ili obavljanja delatnosti, odnosno **od dana** nastale promene u toku osiguranja.

*Uredbom o sadržini, obrascu i načinu podnošenja jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje, jedinstvenim metodološkim principima i jedinstvenom kodeksu šifara za unos podataka u Jedinstvenu bazu Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja*

(„Sl. glasnik RS”, br. 132/21) propisana je bliža **sadržina i obrazac jedinstvene prijave, način podnošenja** jedinstvene prijave, **dokazi** koji se uz prijavu dostavljaju, kao i jedinstveni metodološki principi i **jedinstveni kodeks šifara** za unos podataka u Jedinstvenu bazu. Sastavni deo ovog akta je i **Spisak dokaza na osnovu kojih se utvrđuje svojstvo osiguranika, odnosno osiguranog lica, promene u osiguranju i prestanak svojstva osiguranika**. Vrsta dokaza koji se dostavljaju zavisi od osnova osiguranja. **Ukoliko je osnov osiguranja radni odnos, dostavlja se ugovor o radu**, a ako je **osnov osiguranja obavljanje ugovorenih poslova, dostavlja se odgovarajući ugovor o obavljanju poslova** (npr. ugovor o privremenim i povremenim poslovima).

*Zakonom* je propisano da se **ugovor o radu zaključuje PRE STUPANJA zaposlenog na rad**, kao i da ugovor o radu, kao jedan od elemenata, sadrži i **dan početka rada**. Dakle, **rok za podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje je i dalje tri radna dana od dana zaključenja odgovarajućeg ugovora, a PRE STUPANJA zaposlenog, odnosno drugog radno angažovanog lica na rad**.

Inspektor rada će podneti **zahtev za pokretanje prekršajnog postupka** ako nađe da je poslodavac, odnosno direktor ili preduzetnik **izvršio prekršaj** povredom zakona ili drugih **propisa kojima se uređuju radni odnosi i podnošenje jedinstvene prijave na socijalno osiguranje**.

## 2.2. Ugovor o radu

Ugovor o radu može da se zaključi **na neodređeno ili određeno vreme**, u pisanom obliku. Ukoliko u ugovoru o radu nije određeno vreme na koje se zaključuje, smatra se ugovorom o radu na neodređeno vreme.

Ugovor o radu može da se zaključi **na određeno vreme**, za zasnivanje radnog odnosa čije je **trajanje unapred određeno objektivnim razlozima** koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti **jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme** na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim za-

sniva za period koji sa prekidima ili bez prekida **ne može biti duži od 24 meseca**.

Zakon propisuje i **izuzetke** u pogledu perioda zaključenja ugovora o radu na **određeno vreme**, pa se tako ugovor o radu na određeno vreme sa istim zaposlenim može zaključiti za period **duži od 24 meseca**, i to:

- zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
- za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
- sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
- za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
- sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Takođe, **poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku navedenih rokova, izuzev** u slučaju zaključivanja ugovora o radu na određeno sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen **suprotno odredbama** ovog zakona ili **ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen**, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme (tzv. **preobražaj radnog odnosa**).

**Direktor**, odnosno **drugi zakonski zastupnik** poslodavca može da zasnuje **radni odnos na neodređeno ili određeno vreme**, pri čemu se radni odnos **zasniva** ugovorom o radu. Ukoliko direktor **nije zasnovao**

**radni odnos** kod poslodavca, međusobna prava, obaveze i odgovornosti uređuju se ugovorom, pri čemu lice koje obavlja poslove direktora ima **pravo na naknadu za rad** i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa ugovorom.

Pored navedenog, radni odnos može da se zasnjuje i **sa nepunim radnim vremenom**. Već je rečeno da je jedan od elemenata ugovora o radu radno vreme. Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa **srazmerno vremenu provedenom na radu**, ukoliko zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno. Poslodavac je **dužan da** zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom **obezbedi iste uslove rada** kao i zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima, kao i **da blagovremeno obavesti** zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, na način i u rokovima utvrđenim opštim aktom. Takođe, poslodavac je **dužan da razmotri zahtev** zaposlenog sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vreme, kao i zaposlenog sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vreme. U cilju unapređenja socijalnog dijaloga, predviđeno je da se kolektivnim ugovorom uređuje saradnja i informisanje sindikata o poslovima sa nepunim radnim vremenom.

Takođe, radni odnos može da se zasnjuje **za obavljanje poslova van prostorija poslodavca**, pri čemu se obuhvata **rad na daljinu i rad od kuće**. Pored **osnovnih elemenata** ugovora o radu, ugovor o radu kojim se zasniva radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca **sadrži i**:

- trajanje radnog vremena prema normativima rada;
- način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog;
- sredstva za rad za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;
- korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu;
- naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
- druga prava i obaveze.

**Osnovna zarada** zaposlenog koji obavlja poslove van prostorija poslodavca **ne može biti manja** od osnovne zarade zaposlenog koji radi



**na istim poslovima** u prostorijama poslodavca. Odredbe Zakona koje se odnose na raspored radnog vremena, prekovremeni rad, preraspodelu radnog vremena, noćni rad, odmore i odsustva, primenjuju se i na zaposlene koji obavljaju poslove van prostorija poslodavca ako drukčije nije određeno opštim aktom ili ugovorom o radu. Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca ne mogu se odrediti na način kojim se zaposlenom onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Radni odnos može da se zasnije **za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja**. Specifičnost ovog ugovora o radu je da se može ugovoriti isplata dela zarade **i u naturi**, a pod tim se smatra obezbeđivanje stanovanja i ishrane, odnosno obezbeđivanje samo stanovanja ili ishrane, pri čemu vrednost dela davanja u naturi **mora biti izražena u novcu**. **Najmanji procenat zarade** koji se obavezno obračunava i isplaćuje u novcu utvrđuje se ugovorom o radu i **ne može biti niži od 50% od zarade zaposlenog**. Ugovor sa kućnim pomoćnim osobljem **NE MOŽE** se zaključiti sa supružnikom, usvojiocem ili usvojenikom, krvnim srodnikom u pravoj liniji bez obzira na stepen srodstva i u pobočnoj liniji do drugog stepena srodstva i sa tazbinskim srodnikom do drugog stepena srodstva.

Pored ugovora o radu kojim se zaključuje radni odnos, Zakon poznaje i **rad van radnog odnosa** i ugovore kojima se reguliše ovakav rad, a to su:

- ugovor o privremenim i povremenim poslovima;
- ugovor o delu;
- ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju;
- ugovor o dopunskom radu.

**Ugovor o privremenim i povremenim poslovima** poslodavac može da zaključi za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da **ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini** sa:

- nezaposlenim licem;
- zaposlenim koji radi nepuno radno vreme - do punog radnog vremena i
- korisnikom starosne penzije.

Takođe, poslodavac može za obavljanje privremenih i povremenih poslova da zaključi ugovor sa licem koje je **član omladinske ili studentske zadruge** u skladu sa propisima o zadrugama.

**Ugovor o delu** poslodavac može da zaključi sa određenim licem **radi obavljanja poslova koji su van delatnosti poslodavca**, a koji imaju za predmet samostalnu izradu ili opravku određene stvari, samostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog posla.

**Ugovor o stručnom osposobljavanju** može da se zaključi, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci, kao i radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno obavljanja specijalizacije, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije, u skladu sa posebnim propisom. **Poslodavac može** licu na stručnom osposobljavanju ili usavršavanju **da obezbedi novčanu naknadu** i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

**Ugovor o dopunskom radu** poslodavac može da zaključi sa zaposlenim koji **radi sa punim radnim vremenom kod drugog poslodavca**, a najviše do **jedne trećine punog radnog vremena**. Ugovorom o dopunskom radu utvrđuje se pravo na novčanu naknadu i druga prava i obaveze po osnovu rada.

### 3. Zarada

Novčanom kaznom **od 800.000 do 2.000.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica** ako nije isplatio zaradu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 300.000 do 500.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

*Zarada* je pravo zaposlenog.

Odredbama *Zakona* utvrđeno je pravo zaposlenog na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom (*kolektivnim ugovorom* ili *pravilnikom o radu*) i ugovorom o radu. **Zakonom** su samo propisani **osnovni elementi zarade**, dok se **opštim aktom** odnosno **ugovorom o radu**, za grupu poslova ili za pojedine poslove, bliže uređuju **elementi** na osnovu kojih se određuje **visina zarade** zaposlenog.

*Ugovor o radu*, između ostalih obaveznih elemenata, **treba da sadrži** i:

- novčani iznos osnovne (bruto) zarade na dan zaključenja ugovora o radu;
- elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
- rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo.

Međutim, ugovor o radu **ne mora** da sadrži navedene elemente, **pod uslovom** da su **oni utvrđeni** zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju **u ugovoru mora da se naznači akt** kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu. Ovo **ne važi za novčani iznos osnovne zarade** iz razloga što je zakonom utvrđeno da **ugovor o radu mora da sadrži novčani iznos (bruto) osnovne zarade** na dan zaključenja ugovora o radu.

*Zarada* se sastoji od:

- zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
- zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.);
- drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Ovako definisana zarada je **bruto zarada** koja u sebi sadrži doprinose i porez iz zarade koje plaća zaposleni (tzv. **Bruto 1**). Prema tome, pod pojmom „zarada”, u smislu *Zakona o radu*, podrazumeva se **bruto zarada koja u sebi sadrži doprinose i porez iz zarade koje plaća zaposleni**, tj. neto zarada uvećana za pripadajući porez i doprinose „na teret” zaposlenog.

**Doprinosi koje plaća poslodavac na zaradu, nisu deo zarade zaposlenog, već deo troška poslodavca (tzv. **Bruto 2**).**

„**NETO**” zarada je zarada bez poreza i doprinosa, tj. ono što „zaposleni nosi kući”. Kada se na „NETO” zaradu dodaju *doprinosi iz zarade* od 19,9% (14% doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje, 5,15% doprinos za zdravstveno osiguranje i 0,75% za nezaposlenost), kao i porez na zaradu (10%) dobijamo (bruto) zaradu. Na ovaj iznos (bruto) zarade, **poslodavac plaća doprinos u svoje ime u visini 15,15%** (bruto) zarade (počev **od 1.1.2023. god: 10%** doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje i 5,15% doprinos za zdravstveno osiguranje. Podsećamo, počev **od 1.1.2019. god.** poslodavac **više ne plaća doprinos za nezaposlenost** koji je iznosio 0,75%).

**Osnovica za obračun doprinosa za obavezno socijalo osiguranje i poreza na zaradu nije ista.** Naime, *osnovica za obračun doprinosa* za obavezno socijalno osiguranje je iznos („bruto”) zarade, dok je *osnovica za plaćanje poreza na dohodak građana* iznos zarade umanjen za neoporezivi iznos koji je utvrđen *Zakonom o porezu na dohodak građana*. S tim u vezi, napominjemo, da **neoporezivi iznos zarade za 2023. godinu, iznosi 21.712 din.**

Dakle, pošto se **zarada** iskazana u tzv. „bruto” iznosu (koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade na teret zaposlenog), **umanjuje za pripadajući** (ceo ili srazmerni) mesečni **neoporezivi iznos koji važi u momentu isplate zarade**, u skladu sa novim neoporezivim iznosom zarade, **pri isplati zarade počev od 1. januara 2023. god. korišćena je i formula** po kojoj se obračunava bruto zarada.

**Formula za obračun bruto zarade:**

$$\text{Bruto zarada} = (\text{Neto zarada} - (21.712 \times 10\%)) / 0,701$$

$$\text{BZ} = (\text{Neto zarada} - 2.171,20) / 0,701$$

**Primer:**

*U Tabeli 1. koja sledi dat je primer obračuna zarade, kada je u ugovoru o radu utvrđena osnovna zarada po satu od 500,00 dinara, a zaposleni je radio kod poslodavca 10,5 godina.*

**Tabela 1.**

Elementi za obračun	Iznos u dinarima
Osnovna zarada po 1 satu	500,00
Osnovna zarada za 174 sata	87.000,00
Minuli rad za 10 god. rada – 4% (0,4% po godini)	3.480,00
<b>Bruto zarada</b>	<b>90.480,00</b>

*U Tabeli 2. koja sledi dat je primer obračuna doprinosa i poreza na zaradu zaposlenog, kao i iznos bruto i neto zarade zaposlenog.*

**Tabela 2.**

<b>Zarada - osnovica za plaćanje doprinosa za obavezno socijalno osiguranje (tzv. Bruto 1)</b>		<b>90.480,00</b>
Doprinos za PIO	<b>14%</b>	12.667,20
Doprinos za zdravstveno osiguranje	<b>5,15%</b>	4.659,72
Doprinos za nezaposlenost	<b>0,75%</b>	678,60
<b>Ukupno doprinosi IZ zarade</b>	<b>19,90%</b>	18.005,52
<b>Osnovica za plaćanje poreza na zaradu (bruto zarada - 21.712 din.)</b>		68.768,00
<b>Porez</b>	<b>10%</b>	6.876,80
<b>Ukupno doprinosi IZ zarade i porez</b>		24.882,32
<b>Zarada bez poreza i doprinosa - NETO (ono što zaposleni dobija „na ruke”)</b>		<b>65.597,68</b>
Doprinos za PIO	<b>10%</b>	9.048,00
Doprinos za zdravstveno osiguranje	<b>5,15%</b>	4.659,72
Doprinos za nezaposlenost - više se ne plaća na teret poslodavca	0%	0,00
<b>Ukupno doprinosi NA zaradu</b>	<b>15,15%</b>	13.707,72
<b>Trošak poslodavca za zaposlenog</b>		<b>104.187,72</b>
<b>Odnos: Trošak poslodavca / NETO zarada zaposlenog</b>		<b>1,588</b>
<b>Opterećenje poslodavca u % (koliko još poslodavac plaća uz NETO zaradu)</b>	<b>59%</b>	

Pod **zaradom** u smislu *Zakona o radu*, smatraju se **sva primanja iz radnog odnosa, osim primanja** u vidu:

- učešća zaposlenog u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini;
- naknade troškova za upotrebu sredstava za rad zaposlenog;
- naknade drugih troškova rada;
- naknade troškova za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;
- naknade troškova (dnevnice) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
- naknade troškova (dnevnice) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;
- naknade troškova smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
- naknade troškova prevoza sopstvenim automobilom u službene svrhe;
- otpremnine pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade;
- naknade troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti bračnog druga i dece zaposlenog, a njima u slučaju smrti zaposlenog;
- naknade štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja;
- poklona za Božić i Novu godinu deci zaposlenog, starosti do 15 godina života, u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;
- premije za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija;
- jubilarne nagrade i solidarne pomoći;
- otpremnine u slučaju otkaza usled tehnološkog viška.

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo na **jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrednosti**. Da bi se obezbedio princip jednake zarade za jednak rad, odnosno da bi zaposleni imali jednaku zaradu, **moraju da rade na poslovima za koje se zahteva isti stepen** stručne spreme, odnosno obrazovanja, da imaju ista znanja i sposobnosti, i da ostvare jednak doprinos uz jednaku odgovornost. Ukoliko zaposleni sa poslodavcem zaključi **odluku ili sporazum kojim se krši načelo jednake zarade za isti rad ili rad iste vrednosti, isti je ništav i ne primenjuje**

se. Ništavost odluke ili sporazuma, dokazuje se pred nadležnim sudom, utvrđivanjem svih elemenata koji su relevantni za ocenu istog rada ili rada iste vrednosti.

**Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:**

- osnovne zarade;
- dela zarade za radni učinak;
- uvećane zarade.

### 3.1. Osnovna zarada

*Zakonom* nisu propisani **elementi** za obračun i isplatu **osnovne zarade**, već se isti **utvrđuju opštim aktom** (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) **i ugovorom o radu**. Osnovna zarada se određuje na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu. *Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (pravilnik o radu)* utvrđuju se organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na određenim poslovima koje zaposleni treba da ispunjava za rad na određenim poslovima.

*Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova* ne utvrđuju se **koeficijenti posla** (ili osnovna zarada), već su isti **predmet opšteg akta i ugovora o radu**.

Opštim aktom moraju se utvrditi elementi za obračun osnovne zarade. Ovi elementi nisu utvrđeni *Zakonom* i obavezno su predmet opšteg akta (*kolektivnog ugovora*, odnosno *pravilnika o radu*). Najčešće se **osnovna zarada** definiše kao **proizvod koeficijenta posla i vrednosti radnog časa i broja ostvarenih časova rada u mesecu**. U tom slučaju, opštim aktom utvrđuju se pojedinačni koeficijenti za sve zaposlene, vrednost radnog časa, kao i da li se mesečna osnovna zarada određuje na osnovu ostvarenih sati rada u mesecu ili prosečnog broja časova rada u mesecu (174). Osnovna zarada može se utvrditi **po grupama poslova** (za tipične poslove ili za svaki posao pojedinačno) i **može se utvrditi na mesečnom nivou ili po radnom času**.

**Primer utvrđivanja koeficijenata u kolektivnom ugovoru javnog preduzeća**

**Član 32.**

(1) Osnovna zarada utvrđuje se po grupama i nivoima (vrstama) poslova za puno radno vreme i standardni učinak, u skladu sa pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova poslodavca.

(2) Osnovna zarada iz stava 1. ovog člana, utvrđuje se na osnovu:

1. vrednosti radnog časa u dinarima;

2. koeficijenta za svaki nivo posla u okviru grupe poslova, utvrđenog u zavisnosti od složenosti poslova, odgovornosti, uslova rada i stručne sprema koja je uslov za rad na određenim poslovima;

3. prosečnog mesečnog fonda od 174 radna časa.

(3) Koeficijenti za svaki nivo posla u okviru grupe poslova su:

Grupa poslova	Koeficijent za svaki nivo poslova	
	Nivo	Koeficijent
1	2	3
01 - Pomoćni poslovi	01	1,200
	02	1,430
	03	1,520
02 - Poslovi kvalifikovanog radnika	01	1,655
	02	1,730
	03	1,845
03 - Poslovi vozača	01	1,785
	02	1,860
	03	1,995
04 - Poslovi dostave	01	1,830
	02	1,845
	03	1,885
05 - Poslovi obezbeđenja	01	1,655
	02	1,730
	03	2,045
06 - Poslovi tehničara	01	1,845
	02	1,885
	03	1,930



07 - Šalterski poslovi	01	1,845
	02	1,950
	03	2,225
08 - Poslovi upravnika pošte	01	1,950
	02	2,045
	03	2,055
	04	2,225
	05	2,340
	06	2,430
	07	2,850
	08	3,160
	09	3,205
09 - Poslovi visokokvalifikovanog radnika	01	1,885
	02	2,035
	03	2,075
10 - Operativno-tehnološki poslovi	01	2,110
	02	2,150
	03	1,995
	04	2,225
	05	2,340
11 - Poslovi prerade poštanskih pošiljaka	01	1,730
	02	1,770
	03	1,845
	04	1,995
12 - Referentski poslovi	01	2,110
	02	2,225
	03	2,340
	04	2,545
13 - Visoko stručni poslovi	01	2,565
	02	2,795
	03	3,090
	04	3,325
	05	3,400
	06	3,410
	07	3,775
14 - Poslovi operativno-taktičkog rukovođenja	01	3,175
	02	3,630
	03	3,700
	04	3,705

Ukoliko se osnovna zarada dobija kao proizvod koeficijenta posla i osnovice, kao što je to slučaj u navedenom primeru, **koeficijent posla** utvrđuje se **u zavisnosti od posla koji zaposleni obavlja i njegovog značaja za poslodavca, složenosti i odgovornosti**. On može u sebi da sadrži i **uslove rada**, kao što su, na primer, rad u smenama ili noćni rad, ukoliko se radi o poslovima koje zaposleni kontinuirano obavljaju u smenama ili noću. Ukoliko se **rad u smenama i noću obavlja** u kontinuitetu, odnosno **svakodnevno, treba ih vrednovati kroz osnovnu zaradu** (posao čuvara ili inkasanta na putu). U tom slučaju u opštem aktu, odnosno ugovoru o radu, **treba naznačiti** da je smenski i/ili noćni rad vrednovan kroz osnovnu zaradu.

Takođe, uslovi rada mogu se utvrditi i **dopunskim koeficijentom**. Na primer: koeficijent posla „čuvara” je 1, a „noćnog čuvara” ima koeficijent 1,3 (osnovni koeficijent „čuvara” je 1, a dopunski koeficijent za rad noću je 0,3). U navedenom primeru „noćnog čuvara”, rad noću bi bio vrednovan kroz osnovnu zaradu i ne bi mogao dodatno da se uvećava po osnovu uvećanja zarade za rad noću, jer je već vrednovan kroz osnovnu zaradu.

Vrednost radnog časa ili kako je češće zovemo **osnovica za obračun osnovne zarade**, može se utvrditi **na mesečnom nivou ili po radnom času**. Ukoliko se utvrdi po času, potrebno je utvrditi da li se osnovna zarada obračunava na osnovu ostvarenih sati rada u mesecu ili prosečnog broja časova rada u mesecu (174). Ovo praktično znači, da će u prvom slučaju, kada se osnovna zarada određuje **na osnovu prosečnog broja časova rada** (174), ona biti ista svakog meseca. U drugom slučaju, kada se zarada obračunava **na osnovu stvarnog broja sati rada u mesecu**, mesečna osnovna zarada će varirati u zavisnosti od broja radnih dana u mesecu. Ovo pre svega iz razloga što je različit broj časova rada po mesecima (npr. januar 2023. godine ima 176 časova, februar 160, mart 184, a jul 2023. godine ima 168 radnih časova).

**Napominjemo**, ukoliko je za granu ili delatnost u kojoj poslodavac posluje zaključen poseban kolektivni ugovor, ili ukoliko je odlukom ministra prošireno dejstvo kolektivnog ugovora, tada **poslodavca obavezuju** elementi na osnovu kojih se utvrđuje **osnovna zarada utvrđena tim kolektivnim ugovorom** i ista se treba **najmanje u toj visi-**

ni obračunavati i isplaćivati. U tom slučaju, **novčani iznos osnovne zarade** zaposlenog (koju poslodavac sa zaposlenim ugovara u **bruto** novčanom iznosu) **ne može biti niži od osnovne zarade** za poslove odnosno grupe poslova **utvrđene kolektivnim ugovorom** ili pravilnikom o radu, **niži od minimalne zarade** utvrđene u skladu sa zakonom.

Osnovna zarada se **može ugovoriti u većem iznosu od** iznosa osnovne zarade **utvrđenog opštim aktom**. Znači da se **ugovorom o radu** može ugovoriti **veća osnovna zarada** odnosno **koeficijent** za obračun i isplatu zarade **i/ili osnovica** za obračun i isplatu zarade, od osnovne zarade odnosno koeficijenta i/ili osnovice koji su utvrđeni opštim aktom poslodavca. Ova zakonska mogućnost treba da bude **izuzetak**, a ne pravilo i treba da se primenjuje restriktivno i sporadično, odnosno samo u slučajevima kada postoje **opravdani razlozi** (npr., za slučaj angažovanja stručnjaka kojeg bi, prema nivou zarada kod poslodavca utvrđenih opštim aktom, bilo teško angažovati).

### 3.2. Radni učinak, kao element zarade

Radni učinak se **određuje prema kvalitetu i obimu obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama**. *Zakonom* je precizirano da **elemente** za utvrđivanje zarade po osnovu radnog učinka, **treba urediti opštim aktom** (*kolektivnim ugovorom* ili *pravilnikom o radu*). U zavisnosti od poslova koje zaposleni obavlja, radni učinak može biti **direktno ili indirektno merljiv**. Naime, ukoliko se radi o poslovima na kojima su utvrđeni **standardi i normativi**, radni učinak je **merljiv**. Međutim, na poslovima na kojima se radni učinak **ne može meriti** preko normativa i standarda, **ocenu** radnog učinka **daje neposredni rukovodilac** i to: na osnovu ostvarenog obima planiranih poslova, kreativnosti, kvaliteta, poštovanja rokova i sl. Radni učinak može biti **grupni i pojedinačni**. **Grupni**, odnosno kolektivni radni učinak se vrednuje u situacijama kada se zbog prirode posla ne mogu meriti **pojedinačni** radni učinci.

**Kriterijumi za povećanje odnosno smanjenje zarade**, po osnovu radnog učinka **moraju biti sadržani u opštem aktu i ugovoru o radu**. Najčešće se načelne norme o načinu merenja radnog učinka, utvrđuju

opštim aktom, dok se ugovorom o radu preciziraju elementi na osnovu kojih se utvrđuje uvećanje ili umanjeње zarade svakog zaposlenog. Ovo konkretno znači da se npr. u kolektivnom ugovoru može utvrditi da povećanje, odnosno smanjenje zarade po osnovu radnog učinka može biti najviše do +/- 30%, dok se ugovorom o radu moraju utvrditi precizni parametri na osnovu kojih se može izvršiti umanjeње odnosno uvećanje zarade svakog pojedinačnog zaposlenog.

**Zakonom nije** utvrđena **obaveza** obračuna i isplate zarade po osnovu radnog učinka **na mesečnom nivou**. Radni učinak na osnovu elemenata utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu se **može meriti**, ako za to postoje uslovi (osnovi), na mesečnom, šestomesečnom, godišnjem ili u nekom drugom vremenskom periodu u zavisnosti od vrste posla i elemenata za njegov obračun utvrđenih opštim aktom.

**Deo zarade za radni učinak se NE SMATRA novčanom kaznom ili nagradom**, već predstavlja **zaradu** koju je zaposleni ostvario **za obavljeni rad**, s obzirom na **kvalitet i obim** obavljenog posla, njegove **rezultate rada i odnos** prema radnim obavezama. Dakle, radni učinak se određuje prema kvalitetu i obimu posla koje zaposleni obavlja i na osnovu elemenata koji su utvrđeni opštim aktom odnosno ugovorom o radu. Na osnovu navedenih elemenata poslodavac je dužan da izvrši obračun i isplatu zarade po osnovu radnog učinka, što znači da se **osnovna zarada zaposlenog može uvećati ili umanjiti samo ako zaposleni (ne) ostvari radni učinak koji se utvrđuje na osnovu elemenata utvrđenih opštim aktom odnosno ugovorom o radu**.

---

*Primer utvrđivanja elemenata za deo zarade po osnovu radnog učinka u opštem aktu*

*Radni učinak*

*Član 36.*

*(1) Radni učinak zaposlenog utvrđuje se u zavisnosti od obima i kvaliteta izvršenog posla i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, na osnovu standarda, normativa rada i drugih merila za utvrđivanje radnog učinka.*

(2) Standardi, normativi rada i druga merila za utvrđivanje radnog učinka, utvrđuju se uz učešće reprezentativnih sindikata.

*Član 37.*

(1) Radni učinci zaposlenog utvrđuju se kumulativnom ocenom obima koji se može egzaktno meriti i kvaliteta rada zaposlenog kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

(2) Obim rada zaposlenog, utvrđuje se mesečno na osnovu:

1. svih poslova koje je zaposleni izvršio u odgovarajućem mesecu;
2. iskorišćenosti radnog vremena.

(3) Kvalitet rada i odnos zaposlenog prema radnim obavezama u odgovarajućem mesecu, ocenjuje se na osnovu:

1. kvaliteta izvršenog posla, u skladu sa odgovarajućim propisima, tehnološkim uputstvima, standardima, stručnom metodologijom i izdatim nalozima;

2. složenosti izvršenih poslova;

3. stručnosti, kreativnosti i inicijative pri izvršavanju poslova;

4. odgovornosti u radu;

5. poštovanja rokova određenih za izvršavanje poslova;

6. racionalnog angažovanja zaposlenih, sredstava rada, materijala i rezervnih delova;

7. saradnje sa ostalim učesnicima u procesu rada;

8. tačnosti, odnosno broja grešaka u odnosu na obim izvršenih poslova, odnosno radnih operacija.

(4) Zarada zaposlenog, koji ostvari radni učinak iznad utvrđenog standarda, normativa rada i drugih merila za utvrđivanje radnog učinka, može se uvećati do 20% u odnosu na osnovnu zaradu, a zarada zaposlenog koji ostvari radni učinak ispod utvrđenog standarda, normativa rada i drugih merila za utvrđivanje radnog učinka može se umanjiti do 20% u odnosu na osnovnu zaradu.

(5) Zaposlenom koji obavlja poslove dostave poštanskih pošiljaka i koji se saglasi da pored svojih poslova obavlja i poslove odsutnog zaposlenog na istim poslovima, može se uvećati zarada do 30% u odnosu na osnovnu zaradu, prema utvrđenoj metodologiji.

(6) Reprezentativnim sindikatima, na njihov zahtev, dostaviće se podaci o promeni zarada iz st. 4. i 5. ovog člana.

Poslodavac **ne donosi posebno rešenje o uvećanju**, odnosno **umanjenu zarade po osnovu radnog učinka**, već se na osnovu ocene rezultata rada, koju daje neposredni rukovodilac ili drugo lice u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu, utvrđuje ostvarena zarada zaposlenog po navedenom osnovu.

**Mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike**, br. 07-00-33/2011-15 od 16.2.2011. god. navodi, u *članu 107. st. 1-3. Zakona o radu* („Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05 i 54/09), propisano je da se **osnovna zarada** određuje na osnovu uslova utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu. **Radni učinak** određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, a **opštim aktom** utvrđuju se **elementi** za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka.

Prema tome, **opštim aktom treba da budu jasno definisani elementi za utvrđivanje radnog učinka zaposlenog**, elementi za umanjnje, odnosno uvećanje zarade po osnovu radnog učinka i procenat uvećanja, odnosno umanjnja po tom osnovu. **Poslodavac može zaposlenom da umanji zaradu** za određeni mesec **u procentu propisanom opštim aktom, ako je**, na osnovu unapred utvrđenih kriterijuma, odnosno elemenata, **utvrdio da je zaposleni ostvario manji radni učinak** zbog čega mu sledi umanjnje zarade u utvrđenom procentu.

U slučaju umanjnja ili uvećanja zarade zaposlenog **ne donosi se posebno rešenje**, ali **zaposleni može tražiti** od poslodavca **obrazloženje** ako smatra da poslodavac nije pravilno primenio elemente na osnovu kojih je utvrđivao radni učinak.

### 3.3. Uvećanje zarade

Zaposleni ima pravo na **uvećanu zaradu** u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

- za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje **110%** od osnovice;

- za rad noću ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje **26%** od osnovice;

- za prekovremeni rad - najmanje **26%** od osnovice;
- po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu *kod poslodavca* (u daljem tekstu: *minuli rad*) - najmanje **0,4%** od osnovice.

**Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i veći procenti** od ovih utvrđenih *Zakonom*. Pored navedenih, opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde **i drugi slučajevi** u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, kao što je uvećanje zarade po osnovu rada u smenama, rada nedeljom i sl.

Ukoliko su se istovremeno stekli uslovi **po više osnova** (zaposleni radi noću na dan državnog praznika, na primer), **procenat** uvećane zarade **ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja** (u konkretnom primeru, najmanje 136% = 110%+26%), a **osnovicu** za obračun uvećane zarade čini **osnovna zarada** utvrđena u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

---

**Primer** - uvećanja zarade koja su uređena u kolektivnom ugovoru

*Član 39.*

*Osnovna zarada zaposlenog se uvećava za rad:*

- 1) na dan državnog i verskog praznika koji je po zakonu neradan dan - za 150%;*
- 2) duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) - za 45%;*
- 3) noću (rad koji se obavlja od 22 do 6 časova narednog dana) - za 45%;*
- 4) nedeljom - za 15%;*
- 5) na obavljanju interventnih poslova (kada zaposleni dolazi na poziv ovlašćenog lica od kuće van redovnog radnog vremena), prilikom otklanjanja kvarova na opremi i uređajima koji su u funkciji obavljanja osnovne delatnosti preduzeća, od posebnog značaja za održavanje pogonske spremnosti elektroenergetskih postrojenja i sistema - za 100%;*
- 6) rad u turnusu - za 2%.*

*Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade zaposlenog po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećanja zarade jednak je zbiru procenata po svakom od navedenih osnova.*

## Uvećanje zarade za rad na državni praznik

Državni i verski praznici koji se praznuju u *Republici Srbiji* uređeni su **Zakonom o državnim i drugim praznicima u Republici Srbiji** („Sl. glasnik RS”, br. 43/01, 101/07 i 92/11).

**Državni praznici** su *Nova godina* (1. i 2. januar), *Dan državnosti Srbije* (15. i 16. februar), *Praznik rada* (1. i 2. maj), *Dan pobjede* (9. maj) i *Dan primirja u Prvom svetskom ratu* (11. novembar). Ovi praznici se praznuju **neradno**, a u slučaju da jedan od datuma kada se slave ovi praznici „padne” u nedelju, ne radi se prvog narednog radnog dana, osim u slučaju *Dana pobjede* (9. maj) koji se, i inače, praznuje radno.

**Verski praznici** koji se praznuju u *Republici Srbiji* bez obzira na versku pripadnost su 7. januar, *prvi dan pravoslavnog Božića*, kao i *pravoslavni Vaskršnji praznici*, počev od *Velikog petka* zaključno sa drugim danom *Vaskrsa* (od petka do ponedeljka naredne sedmice).

Pored navedenih verskih praznika, koji su **neradni dani za sve** zaposlene u R.Srbiji, **zaposleni zavisno od verske pripadnosti imaju pravo da ne rade u dane svojih verskih praznika**. Tako na primer, **katolici** i pripadnici drugih hrišćanskih verskih zajednica imaju pravo da ne rade na *prvi dan Božića* i u *dane Uskršnjih praznika*, počev od *Velikog petka* zaključno sa drugim danom *Uskrsa*, prema svom verskom kalendaru. Takođe, zaposleni **pravoslavci** imaju pravo da ne rade na *prvi dan krsne slave*, zaposleni pripadnici **islamske zajednice** na *prvi dan Ramazanskog bajrama* i *prvi dan Kurbanškog bajrama*, a zaposleni pripadnici **jevrejske zajednice** na *prvi dan Jom Kipura*.

U slučaju da **verski praznik „pada” u dan nedeljnog odmora** zaposlenog, za razliku od državnog praznika, **NE POMERA SE** dan praznovanja na prvi naredni radni dan. Dakle, nema neradnog ponedeljka, ako, na primer, prvi dan krsne slave „pada” u nedelju.

Kada priroda delatnosti, odnosno tehnologija procesa rada zahteva neprekidan rad, privredna društva i drugi oblici organizovanja za



obavljanje delatnosti ili usluga, **mogu da rade i u dane državnih i verskih praznika** koji se praznuju u *R.Srbiji*. U tom slučaju zaposleni koji zbog potreba procesa rada kod poslodavca rade u dane navedenih praznika, ostvaruju **zaradu**, uključujući **i pravo na uvećanu zaradu**, u zavisnosti od rasporeda njihovog radnog vremena. Ostali **zaposleni koji neradno proslavljaju** dane praznika, **primaju naknadu zarade i to samo za dane** koji „padaju” u dane **koji su** prema rasporedu radnog vremena **radni dani za zaposlenog**. **Zaposleni koji** zbog potreba procesa rada kod poslodavca **rade u dane** navedenih **praznika**, imaju **pravo na uvećanu zaradu** u zavisnosti od rasporeda njihovog radnog vremena, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, a **najmanje** u visini **110% osnovice** odnosno **osnovne zarade po satu i to za svaki sat rada** na dan praznika koji je neradni dan. *Na primer*, u slučaju zaposlenog na koga se **primenjuju odredbe kolektivnog ugovora** iz gornjeg primera, svaki sat rada na dan državnog i verskog praznika koji je po zakonu neradan dan, bio bi plaćen, tj. uvećan za 150%, a ne 110%.

### Uvećanje zarade za rad noću

Zaposleni ima **pravo na uvećanu zaradu** u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu i to **za rad noću, samo ako takav rad nije vrednovan** pri utvrđivanju osnovne zarade - **najmanje 26% od osnovice**. **Opštim aktom** kod poslodavca (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) **i ugovorom o radu**, mogu se predvideti **i veći procenti** uvećanja (na primer 45%). Dakle, u slučaju kada zaposleni radi na poslovima na kojima se rad **stalno obavlja noću** (na primer, pekar ili burekdžija koji stalno radi od 22:00 do 06:00 časova), tada rad noću **treba da se vrednuje kroz osnovnu zaradu** i u tom slučaju zaposleni **nema pravo na uvećanje zarade** po navedenom osnovu. Obrnuto, ukoliko se radi o pekaru ili burekdžiji koji **po pravilu radi danju, a samo u slučaju povećanog obima posla radi i noću**, za sate noćnog rada **ima pravo na uvećanje zarade za rad noću** i to **najmanje** u visini od **26%** od osnovice.

## Uvećanje zarade za prekovremeni rad

**Za prekovremeni rad**, zaposleni ima **pravo na uvećanje zarade**, koje iznosi **najmanje 26%** od osnovne zarade zaposlenog. *Prekovremeni rad* može se uvesti **samo izuzetno**, i to u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran. *Prekovremeni rad NE MOŽE da traje duže od osam časova nedeljno*, što znači da zaposleni **ne može da radi duže od 12 časova dnevno** uključujući i prekovremeni rad. Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno *skraćeno radno vreme* **ne može** da se odredi *prekovremeni rad* na tim poslovima, ako zakonom nije drugačije određeno. *Preraspodela* radnog vremena **ne smatra se prekovremenim radom**.

*Zakonom* je utvrđeno da zaposleni koji radi prekovremeno ima **pravo na uvećanje osnovice (osnovne zarade po satu)** od najmanje 26%, dok se **opštim aktom** kod poslodavca (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) **i ugovorom o radu mogu predvideti i veći procenti uvećanja zarade**. Tako *npr.*, može se utvrditi da zaposleni po osnovu prekovremenog rada ima pravo na uvećanje osnovne zarade od *npr.* 45%. Ovo znači da, ukoliko sat redovnog rada košta 100 dinara, sat prekovremenog rada po *Zakonu* košta 126 dinara, odnosno 145 dinara u slučaju zaposlenog iz primera.

## Uvećanje zarade po osnovu „minulog rada”

Zaposleni ima **pravo na uvećanu zaradu po osnovu „minulog rada”**, u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu i to **najmanje 0,4% po svakoj godini provedenoj na radu kod poslednjeg poslodavca**. Pri obračunu minulog rada **računa se i vreme** provedeno u radnom odnosu *kod poslodavca prethodnika*, kao i *kod povezanih lica* sa poslodavcem u skladu sa zakonom. *Poslodavac prethodnik* je onaj poslodavac od koga je poslednji (aktuelni) poslodavac (zbog statusne promene, odnosno promene poslodavca) bio dužan da preuzme i primenjuje odredbe opšteg akta i ugovora o radu koji su važili na dan promene poslodavca. *Zakonom* nije utvrđeno šta se smatra „*povezanim licem*”, tako da se godine provedene na radu kod povezanih lica u

smislu obračuna „minulog rada”, utvrđuju na osnovu zakona koji ista definišu (*Zakon o privrednim društvima, Zakon o bankama* i sl). Dakle, zaposleni **ima pravo** na uvećanu zaradu po osnovu „*minulog rada*” **u visini utvrđenoj opštim aktom** (kolektivni ugovor i pravilnik o radu) **i ugovorom o radu** i to najmanje 0,4%, tako da se „*minuli rad*” po godini rada, **može utvrditi i u većem procentu** (npr. 0,5% ili 0,7%). Prema zakonskom rešenju „minuli rad” se računa **samo na osnovu** vremena provedenog na radu **kod aktuelnog poslodavca**, kao i *poslodavca prethodnika*, kao i kod *povezanih lica sa poslodavcem* u skladu sa zakonom.

**Odredbe kolektivnih ugovora, odnosno ugovora o radu**, kojima se utvrđuje drugačiji, tj. duži period na osnovu koga se vrši obračun uvećanja zarade po osnovu „*minulog rada*”, u odnosu na zakonsko rešenje, predstavlja **povoljnije pravo** zaposlenog i **takva odredba** (*na primer: „za sve godine provedene u radnom odnosu”*) **nije u suprotnosti sa Zakonom**.

### Ostala uvećanja zarade

**Osnov** da se *uvećanje za rad u smenama* utvrdi **opštim aktom i ugovorom o radu**, dat u *Zakonu*, praktično znači da, ukoliko je odredbom opšteg akta i ugovora o radu, utvrđeno pravo zaposlenog na uvećanje zarade „za rad u drugoj smeni od 5%, kao i uvećanje za rad u trećoj smeni od 45%”, odredba se primenjuje i **nije u suprotnosti sa Zakonom**. **Opštim aktom i ugovorom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi** u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, kao što je uvećanje zarade *po osnovu rada u smenama, rada na dan nedeljnog odmora, rada na visini* i slično.

### 3.4. Slučajevi kada poslodavac može zaposlenom da obustavi određeni iznos iz zarade

Odredbom *Zakona* uređeno je da poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti **obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravnosnažne odluke suda, u slučajevima utvrde-**

**nim zakonom ili uz pristanak zaposlenog.** Na osnovu pravnosnažne odluke suda i u slučajevima utvrđenim zakonom poslodavac može zaposlenom da obustavi od zarade **najviše do jedne trećine zarade**, odnosno **naknade zarade**, ako zakonom nije drukčije određeno. Prema tome, poslodavac može zaposlenom da obustavi određeni iznos iz zarade, u sledećim slučajevima:

- poslodavac ima *pravnosnažnu sudsku odluku* - u ovom slučaju, može da se umanjí zarada, odnosno naknada zarade, **najviše do jedne trećine**. Posebnim zakonom može biti predviđena mogućnost i većeg umanjénja zarade od jedne trećine zarade;

- obustava od zarade *predviđena zakonom* (npr. samodoprinos);

- postoji *saglasnost zaposlenog*.

Poslodavac obustavlja deo zarade u slučaju kada je *zaposleni dao saglasnost* da određeno potraživanje može da se naplati obustavljanjem od njegove zarade (*na primer*: rata za kredit ili zajam, članarina i dr). Neophodno je da **saglasnost koju daje zaposleni bude u pisanoj formi**. Takođe, potrebno je da saglasnost, kao obavezne, **sadrži** sledeće elemente: **visinu i osnov umanjénja**, kao i **vremenski period** u kome može da se vrši umanjénje.

### 3.5. Rok za isplatu zarade, odnosno naknade zarade

*Zakonom* je propisano da se **zarada isplaćuje** u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, **najmanje jedanput mesečno**, a **najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec**.

### 3.6. Naknada za rad direktora

**Direktor**, odnosno **drugi zakonski zastupnik** poslodavca (u daljem tekstu: direktor) **može da zasnuje radni odnos** na neodređeno ili određeno vreme. Radni odnos zasniva se **ugovorom o radu**, što znači da direktor **ima prava** na zaradu, naknadu zarade i druga novčana primanja u skladu sa zakonom.

Međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora **koji nije zasnovao radni odnos** i poslodavca uređuju se **ugovorom**, odnosno istim se

utvrđuje pravo na naknadu za rad i druga prava, obaveze i odgovornosti direktora.

**Novčana naknada** na koju ima pravo **direktor**, shodno **ugovoru o međusobnim pravima, obavezama i odgovornostima direktora, nema karakter zarade**. Kod poreskih propisa, novčana naknada direktora koji nije u radnom odnosu **predstavlja drugi prihod, u smislu poreskih prihoda**, tako da je i poreska osnovica i poreska stopa na ovo primanje direktora drugačija u odnosu na slučaj oporezivanja zarade.

#### 4. Minimalna zarada

Novčanom kaznom **od 800.000 do 2.000.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica** ako nije isplatio minimalnu zaradu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 300.000 do 500.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

Zaposleni ima **pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu.**

Takođe, precizirano je da se **minimalna zarada** na koju zaposleni ima pravo **utvrđuje u „bruto” iznosu**, tj. da u sebi **sadrži** pripadajući **porez i doprinose**. U konkretnom primeru, ovo znači da za zaposlenog koji je ugovorio zaradu **u martu 2023.** god. u visini *minimalne zarade*, novčani iznos osnovne zarade u *ugovoru o radu* (što je u konkretnom slučaju *minimalna zarada*) treba da iznosi **57.273,61 din.** (23 radna dana u martu x 8 časova rada = 184; minimalna neto zarada je 42.320,00 din. (184 časa x 230 din.); a *minimalna bruto zarada iznosi: (42.320,00 – 2.171,20)/0,701 = 57.273,61 din.*)

U Tabeli 3. koja sledi dat je **primer obračuna minimalne zarade**, kao i poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na minimalnu zaradu, za 23 radna dana (184 časova rada).

**Tabela 3.**

<b>Zarada - osnovica za plaćanje doprinosa za obavezno socijalno osiguranje (tzv. Bruto 1)</b>		<b>57.273,61</b>
Doprinos za PIO	<b>14%</b>	8.018,31
Doprinos za zdravstveno osiguranje	<b>5,15%</b>	2.949,59
Doprinos za nezaposlenost	<b>0,75%</b>	429,55
<b>Ukupno doprinosi IZ zarade</b>	<b>19,90%</b>	11.397,45
<b>Osnovica za plaćanje poreza na zaradu (bruto zarada - 21.712 din.)</b>		35.561,61
<b>Porez</b>	<b>10%</b>	3.556,16
<b>Ukupno doprinosi IZ zarade i porez</b>		14.953,61
<b>Zarada bez poreza i doprinosa - NETO (ono što zaposleni dobija „na ruke”)</b>		<b>42.320,00</b> (184 h x 230 din.)
Doprinos za PIO	<b>10%</b>	5.727,36
Doprinos za zdravstveno osiguranje	<b>5,15%</b>	2.949,59
Doprinos za nezaposlenost – više se ne plaća na teret poslodavca	0%	0,00
<b>Ukupno doprinosi NA zaradu</b>	<b>15,15%</b>	8.676,95
<b>Trošak poslodavca za zaposlenog</b>		<b>65.950,56</b>
<b>Odnos: Trošak poslodavca / NETO zarada zaposlenog</b>		<b>1,558</b>
<b>Opterećenje poslodavca u % (koliko još poslodavac plaća uz NETO zaradu)</b>	<b>56%</b>	

**Institutom minimalne cene rada**, kao jedinice za obračun minimalne zarade, *minimalna zarada* se određuje na osnovu (*proizvoda*) *minimalne cene rada i vremena provedenog na radu (ostvarenih časova rada)*. Minimalna cena rada, po radnom času utvrđuje se u „**neto**” **iznosu**, odnosno bez poreza i doprinosa, **odlukom Socijalno - ekonomskog saveta** osnovanog za teritoriju Republike Srbije, odnosno **odlu-**

**kom Vlade** kada *Socijalno - ekonomski savet* u utvrđenim rokovima ne donese istu. Ukoliko *Socijalno - ekonomski savet* ne donese odluku o visini minimalne zarade u **roku od 15 dana** od početka pregovora, *Vlada* će istu doneti najkasnije u **roku od 15 dana** od isteka roka kada je *Socijalno-ekonomski savet* tu odluku trebalo da donese.

Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu **moraju se utvrditi razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade**. Minimalna zarada se **može uvesti Odlukom poslodavca**, bez obaveze zaključivanja aneksa ugovora o radu, ali se ista **može isplaćivati samo ako su ispunjeni razlozi za njeno uvođenje** utvrđeni opštim aktom, odnosno ugovorom o radu! Takođe, poslodavac je dužan da **po isteku roka od šest meseci** od donošenja *odluke o uvođenju minimalne zarade*, **obavešti** reprezentativni **sindikata o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade**.

*Zakonom* je predviđeno da *minimalna cena rada*, **ne može biti niža od minimalne cene** rada koja je utvrđena za **prethodnu** kalendarsku godinu. **Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu** isplati zaposlenom u visini koja se određuje **na osnovu odluke** o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata.

Zaposleni koji prima minimalnu zaradu **ima pravo na uvećanu zaradu** (za rad na dan praznika koji je neradni dan, za rad noću, za prekovremeni rad i po osnovu „minulog rada”), a **osnovica za obračun** uvećane zarade je, u tom slučaju, **minimalna zarada**. Takođe, ima **pravo na naknadu troškova i druga primanja** koja se *smatraju zaradom* u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

#### 4.1. Odluka o minimalnoj ceni rada po satu

*Minimalna cena rada* se utvrđuje za kalendarsku godinu i to najkasnije **do 15. septembra tekuće godine**, a primenjuje se od **1. januara naredne kalendarske godine**. *Odluka o visini minimalne neto zarade* objavljuje se u „*Službenom glasniku Republike Srbije*”. *Zakonom o radu* je predviđeno da je *Socijalno-ekonomski savet* **obavezan da razmotri obrazloženu inicijativu jednog od učesnika Socijalno-eko-**

*nomskog saveta* za otpočinjanje pregovora za utvrđivanje nove minimalne cene rada **u slučaju nastanka značajne promene** u pogledu nekog od kriterijuma koji služi za utvrđivanje minimalne cene rada.

## **4.2. Minimalna zarada za period januar-decembar 2023. godine**

Na sednici održanoj 14.9.2022. god., na osnovu člana 112. stav 2. **Zakona o radu** („Sl. glasnik RS”, br. 24/05,... 113/17 i 95/18-aut. tum.) i čl. 17. st. 1. i čl. 43. st. 1. **Zakona o Vladi** („Sl. glasnik RS”, br. 55/05,... i 30/18-dr.zak.), Vlada R.Srbije je, pod br. 120-7199/2022, donela **Odluku o visini minimalne cene rada za period januar-decembar 2023. godine**, koja je objavljena u „Sl. glasniku RS”, br. 105/22.

Odlukom je utvrđeno da minimalna cena rada, **bez poreza i doprinosa** za obavezno socijalno osiguranje, za period januar-decembar 2023. godine iznosi **230,00 din.** („neto”), po radnom času.

## **5. Obaveza poslodavca da zaposlenom isplati zaradu u novcu**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 2.000.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica** ako nije isplatio zaradu u novcu, osim u slučaju radnog odnosa za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 300.000 do 500.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

Zarada se isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, **najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.** Dakle, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu utvrđuju se rokovi za isplatu zarada, koje se isplaćuju u tekućem za prethodni mesec.



Zarada se isplaćuje **samo u novcu**, ako zakonom nije drugačije određeno. S tim u vezi je *Zakonom* utvrđeno da radni odnos može da se zasnije **za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja** i da ugovorom o radu sa ovim zaposlenim **može** da se ugovori **isplata dela zarade i u naturi** - za obezbeđivanje stanovanja i ishrane, odnosno obezbeđivanje samo stanovanja ili samo ishrane. **Vrednost dela davanja u naturi mora se izraziti u novcu**. Najmanji procenat zarade koji se **obavezno** obračunava i **isplaćuje u novcu** utvrđuje se ugovorom o radu i **ne može biti niži od 50% od zarade** zaposlenog. *Međutim, za vreme odsustvovanja sa rada* uz naknadu zarade, poslodavac je **dužan da zaposlenom naknadu zarade isplaćuje u novcu**.

*Inspektor rada, Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja*, je ovlašćen da **postupa u slučaju kada poslodavac nije isplatio zaradu**. Međutim, ukoliko **zbog poremećaja u poslovanju kod poslodavca u jednom periodu zaposlenima nisu isplaćivane zarade**, a u narednom periodu dođe do poboljšanja finansijske situacije i obezbede se uslovi da se otpočne sa isplatom zarada, nema smetnji da se otpočne sa isplatom zarada u tekućem za prethodni mesec, iako nije izvršena isplata zaostalih zarada. U ovom slučaju **poslodavac i zaposleni mogu da se dogovore**, odnosno zaključe *poravnanje o načinu isplate* (dinamiku i rokove isplate) zaostalih zarada. **Samo ukoliko zaposleni prihvati sporazum**, isti može da predstavlja osnov za isplatu zarade po dinamici koja je njime utvrđena.

U slučaju kada poslodavac **nije isplatio zarade na vreme**, zaposleni **može svoja potraživanja ostvariti i putem suda**.

## **6. Obaveza poslodavca da zaposlenom dostavi obračun zarade u skladu sa Zakonom**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 2.000.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica** ako zaposlenom ne dostavi obračun zarade.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 300.000 do 500.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

**Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun**, koji se u celosti **može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi**. Kada se obračun zarade, odnosno naknade zarade koja je isplaćena **šalje e-mail-om**, dovoljno da se bez pečata i potpisa pošalje zaposlenom u elektronskoj formi, odnosno isti **nije potrebno** štampati, potpisivati, pečatirati, pa skeniran slati u elektronskoj formi. Svrha ovakvog slanja obračuna zarade, odnosno naknade zarade (elektronskim putem) je da se smanje troškovi administriranja (ušteda papira, tonera, struje, časova rada, poštarine i dr). U tom slučaju je **potrebno da poslodavac obezbedi dokaz da je zaposleni primio i pročitao mejl** (povratni mejl od strane zaposlenog sa informacijom da je primio obračun, koji opet ne mora da štampa, već ga čuva u elektronskoj formi). Za poslodavce koji **nemaju tehničke mogućnosti** (ako uopšte takvi postoje u današnje vreme, mada može se desiti da je fizičko lice poslodavac, pa ovo može imati smisla), **i dalje važi ustaljeni način** dostave obračuna zarade, odnosno naknade zarade, u papiru, kada u neposrednom kontaktu, zaposleni prima obračun i potpisuje da je isti primio.

Obračun **u elektronskoj formi može** biti način dostavljanja obračuna zarade, odnosno naknade zarade **samo** u slučaju **kada je zarada**, odnosno **naknada isplaćena**.

*Mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike, br:120-01-89/2010-02, od 28.06.2010. god, navodi da: odredbom člana 110. Zakona o radu, utvrđeno je da se zarada isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.*

*Shodno članu 121. navedenog zakona, poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.*

*Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade. U navedenom*

slučaju poslodavac je **dužan da zaposlenom dostavi i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena, kao i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.**

Imajući u vidu gore navedeno, **obaveza poslodavca je da zaposlenom dostavlja obračun** („platni listić”) **prilikom svake isplate zarade i naknade zarade. Obavezu** dostavljanja obračuna zaposlenom, **poslodavac ima i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade i to najdocnije do kraja meseca za prethodni mesec.** U tom slučaju, poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi **i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.**

**Obračun zarade i naknade zarade,** koje je dužan da isplati poslodavac u skladu sa zakonom, predstavlja **izvršnu ispravu.** Da bi **zaposleni mogao da traži prinudno izvršenje** zarade, odnosno naknade zarade, potrebno je da budu ispunjeni sledeći **uslovi:**

- **da je neisplaćena zarada, odnosno naknada zarade, obaveza poslodavca** (zarada zaposlenog koju ostvaruje za svoj rad kod tog poslodavca, kao i naknade zarade koje su uređene odredbama *čl. 114-117. Zakona o radu*). Naknada zarade, *koja se finansira iz sredstava Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje, nije predmet izvršenja;*

- zarada, odnosno naknada **mora da bude dospela, odnosno da je protekao rok u kome je ista trebalo da bude isplaćena, a nije.** Napominjemo da je *Zakonom* utvrđeno da se zarada isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec;

- **da zaposleni dobije obračun** zarade, odnosno naknade zarade.

**Zaposleni** kome je zarada i naknada zarade **isplaćena** u skladu sa obračunom, ali **smatra da obračun nije tačan, zadržava pravo da pred nadležnim sudom u parničnom postupku osporava** zakonitost tog obračuna i traži da se utvrdi koliku je zaradu, odnosno naknadu zarade, ostvario.

Da bi zaposleni na osnovu podataka iz obračuna zarade, odnosno naknade zarade, mogao da pripremi *predlog za izvršenje,* a na osnovu istog da sud donese *rešenje o izvršenju,* potrebno je da **obračun** zarade,

odnosno naknade zarade (tzv. „obračunski listić”) **bude standardizovan.** Zbog toga je *Zakonom* i utvrđeno da **sadržaj obračuna** zarade, odnosno naknade zarade treba da propiše ministar **u roku od 30 dana** od dana stupanja na snagu izmenjenih odredbi *Zakona o radu, i to Pravidnikom o sadržaju obračuna zarade odnosno naknade zarade* („Sl. glasnik RS”, br. 90/14 i 44/18-dr.zak.). *Pravidnikom* su propisani *obavezni elementi koje obračun zarade mora da sadrži*, a odnose se pre svega na podatke o poslodavcu, podatke o zaposlenom, podatke o periodu na koji se odnosi obračun, podatke potrebne za obračun zarade, odnosno naknade zarade, kao i datum određen za isplatu zarade odnosno naknade zarade.

## 7. Obaveza poslodavca da donese program rešavanja viška zaposlenih

Novčanom kaznom **od 800.000 do 2.000.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica** ako ne donese program rešavanja viška zaposlenih.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 300.000 do 500.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

*Zakonom* se utvrđuju slučajevi u kojima je poslodavac dužan da donese **program rešavanja viška zaposlenih** (u daljem tekstu: *Program*). Pre donošenja samog *Programa*, poslodavac je dužan da utvrdi koji su to **razlozi** zbog kojih dolazi do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, odnosno, da li su razlog tehnološke ili ekonomske ili organizacione promene. Potom, utvrđuje se **period u okviru koga će doći do prestanka potrebe** za radom zaposlenih. U skladu sa ovom zakonskom odredbom taj **period je 30 ili 90 dana.** Period od 30, odnosno 90 dana se računa od dana kada je poslodavac utvrdio razloge za utvrđivanje viškova. Dakle, da bi poslodavac utvrdio da li je u obavezi da donese *Program*, potrebno je da **uslov**, koji se odnosi

na period prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla, **veže za utvrđivanje broja zaposlenih koji su višak** i to, da se taj broj stavi u odnos prema ukupnom broju zaposlenih na neodređeno vreme.

**Obaveza poslodavca da donese *Program*** postoji u sledećim slučajevima:

- ako će u okviru perioda od **30 dana doći do prestanka potrebe za radom** zaposlenih na neodređeno vreme, i to za **najmanje**:

a) **10 zaposlenih** kod poslodavca koji u radnom odnosu ima **između 20 i 100 zaposlenih** na neodređeno vreme;

b) **10%** zaposlenih kod poslodavca koji u radnom odnosu ima **između 100 i 300 zaposlenih** na neodređeno vreme;

c) **30 zaposlenih** kod poslodavca koji u radnom odnosu ima **preko 300 zaposlenih** na neodređeno vreme;

- ako će u okviru perioda od **90 dana** doći do prestanka potrebe za radom **najmanje 20 zaposlenih**, bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

Utvrđivanje obaveze izrade *programa rešavanja viška zaposlenih se ne vezuje za kalendarsku godinu*, već za periode od 30, odnosno 90 dana, tako da poslodavac **može više puta u toku kalendarske godine** da donese odluku o prestanku potrebe za radom zaposlenih **bez obaveze donošenja programa**, ako nisu ispunjeni navedeni uslovi.

Poslodavac **NEMA OBAVEZU donošenja Programa** ako u periodu od 30 dana utvrdi prestanak potrebe za radom:

- ako ima do 20 zaposlenih, i ako bi otpustio od 1 do 20 zaposlenih;

- ako ima od 20 do 100 zaposlenih, a višak je 1-9% zaposlenih;

- ako ima više od 300 zaposlenih, a višak je 1 do 29 zaposlenih; i

- ako utvrdi da će u periodu od 90 dana prestati potreba za radom 1 do 19 zaposlenih bez obzira na broj zaposlenih.

*Program mora da sadrži* mere za zapošljavanje viška zaposlenih. Naime, *Zakon propisuje* da je poslodavac dužan da, **pre donošenja Programa**, a u saradnji sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca i *Nacionalnom službom za zapošljavanje*, **preduzme mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih**.

**Obavezni elementi Programa** su:

- razlozi prestanka potrebe za radom zaposlenih;
- ukupan broj zaposlenih kod poslodavca;
- broj, kvalifikaciona struktura, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih koji su višak i poslovi koje obavljaju;
- kriterijumi za utvrđivanje viška zaposlenih;
- mere za zapošljavanje (premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme, ali ne kraće od polovine punog radnog vremena i druge mere);
- sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih;
- rok u kome će biti otkazan ugovor o radu.

*Program* u ime i za račun poslodavca donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca. Pre donošenja *Programa* od strane nadležnog organa, *Program* se u formi predloga, **u roku od osam dana od dana utvrđivanja predloga Programa, dostavlja reprezentativnom sindikatu kod poslodavca i Nacionalnoj službi za zapošljavanje radi davanja mišljenja.** Reprezentativni sindikat kod poslodavca je dužan da dostavi mišljenje na predlog *Programa* u roku od 15 dana od dana prijema predloga. Istim članom se predviđa i obaveza *Nacionalne službe za zapošljavanje* da u roku od 15 dana od dana prijema predloga *Programa* poslodavcu dostavi predlog mera u cilju sprečavanja ili smanjenja broja otkaza ugovora o radu, odnosno da obezbedi prekvalifikacije, dokvalifikacije, samozapošljavanje i druge mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih. **Poslodavac je dužan da razmotri i uzme u obzir predloge Nacionalne službe za zapošljavanje, kao i mišljenje sindikata. O svom stavu povodom dobijenih predloga i mišljenja, poslodavac je dužan da obavesti i jedne i druge.**

Osnovni preduslov za donošenje *Programa* je utvrđivanje **razloga prestanka potrebe** za radom zaposlenih. Razlozi mogu biti tehnološke, ekonomske ili/i organizacione promene. Ako nema ovih promena ne može se utvrđivati višak zaposlenih.

Jedan od obaveznih elemenata programa je i određivanje kriterijuma za utvrđivanje viška zaposlenih. *Zakon o radu* ne utvrđuje koji su

to **kriterijumi za utvrđivanje viška zaposlenih**, već propisuje da se isti **utvrđuju Programom**. U praksi, jedan od osnovnih kriterijuma su rezultati rada zaposlenog, a drugi kriterijumi, npr. staž osiguranja, socijalni status, imovno stanje i dr. treba da budu korektivni. Dakle, kriterijumi se primenjuju uvek, utvrđuju se slobodno, uz poštovanje **zakonom utvrđenih ograničenja**, te npr. kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih ne može da bude odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodijskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

## 8. Odgovornost poslodavca ako zaposlenom otkáže ugovor o radu suprotno odredbama Zakona

Novčanom kaznom **od 800.000 do 2.000.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica** ako zaposlenom otkáže ugovor o radu suprotno razlozima za otkaz, merama za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza, postupku pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere i posebnoj zaštiti od otkaza ugovora o radu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 300.000 do 500.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

*Zakonom su propisani **razlozi za otkaz***, odnosno da **poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog** koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje, ako svojom krivicom učini povredu radne obaveze i ako ne poštuje radnu disciplinu. Takođe, zaposlenom **može** da prestane radni odnos **ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:** ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla **i ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora.**

**Poslodavac je dužan da, pre otkaza ugovora o radu** u slučaju povrede radne obaveze i u slučaju nepoštovanja radne discipline, zaposlenog **pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz** ugovora o radu **i da mu ostavi rok od najmanje osam dana** od dana dostavljanja upozorenja **da se izjasni** na navode iz upozorenja. U ovom upozorenju poslodavac je **dužan da navede osnov** za davanje otkaza, **činjenice i dokaze** koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz **i rok za davanje odgovora** na upozorenje, koji ne može biti manji od osam dana. **Zaposleni može uz izjašnjenje da priloži mišljenje sindikata** čiji je član, a poslodavac je dužan da priloženo mišljenje razmotri.

**U praksi se pojavila nedoumica:** *da li u slučaju dostavljanja upozorenja treba primeniti odredbe Zakona o radu* koje se odnose na dostavljanje *rešenja o otkazu ugovora o radu ili Zakon o opštem upravnom postupku*, koji na drugačiji način reguliše dostavljanje. Imajući u vidu da je dostavljanje *upozorenja* deo postupka otkaza ugovora o radu, odnosno prethodi otkazu ugovora o radu, znači da treba primeniti odredbe *Zakona o radu* koje se odnose na dostavljanje *rešenja o otkazu ugovora o radu* i u slučaju dostavljanja *upozorenja*. Ipak, radi otklanjanja nedoumica izvršeno je **preciziranje** odredbi tako da se **dostavljanje upozorenja pred otkaz ugovora o radu vrši na način na koji se dostavlja rešenje o otkazu ugovora o radu**. Ovo znači da je poslodavac **u obavezi da izvrši lično** dostavljanje *upozorenja* zaposlenom u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališa ili boravišta zaposlenog. **Ukoliko ovakvo dostavljanje nije moguće**, o tome se sačinjava **pismena beleška** da nije mogla biti izvršena lična dostava, nakon čega se *upozorenje objavljuje na oglasnoj tabli, od kada počinju teći svi rokovi*.

U smislu *Zakona opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu* koji se odnosi na **radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje** smatraju se:

- neostvarivanje rezultata rada ili nedostatak potrebnih znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima zaposleni radi. Poslodavac može zaposlenom u ovom slučaju da otkáže ugovor o radu *samo ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje* u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni *ne poboljša rad* u ostavljenom roku;

- ako je zaposleni pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;



- ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa, odnosno neplaćenog odsustva.

Poslodavac može da **otkaže ugovor o radu** zaposlenom koji **svojom krivicom učini povredu radne obaveze**, i to:

- ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
- ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Poslodavac može da **otkaže ugovor o radu** zaposlenom koji **ne poštuje radnu disciplinu**, i to:

- ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
- ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad;
- ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
- ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;
- ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
- ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Pod **nepoštovanjem radne discipline** smatra se **odbijanje** zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca **da izvrši analizu u ovlašće-**

**noj zdravstvenoj ustanovi koju odredi poslodavac, radi utvrđivanja okolnosti u slučaju da zaposleni zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad i zbog dolaska zaposlenog na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena.**

*Zakonom* je propisana posebna zaštita od otkaza ugovora o radu za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta. Zaposlenom koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, produžava se rok na koji je zaključen ugovor o radu do isteka korišćenja prava na odsustvo. *Rešenje o otkazu ugovora o radu je ništavo* ako je na dan donošenja otkaza ugovora o radu poslodavcu bilo poznato da je zaposlena trudna, odnosno da zaposlena koristi porodijsko odsustvo, odsustvo sa rada radi nege deteta i odsustvo sa rada radi posedbne nege deteta, ili ako ga zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti o postojanju ovih okolnosti i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

*Zakonom* je propisana i posebna zaštita od otkaza u skladu sa kojom poslodavac **ne može da otkáže ugovor** o radu zaposlenom zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

## **9. Prekršaj poslodavca ako sprečava inspektora rada u vršenju inspeksijskog nadzora**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 2.000.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica** ako sprečava inspektora rada u vršenju inspeksijskog nadzora, odnosno na drugi način onemogućava vršenje inspeksijskog nadzora.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 300.000 do 500.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

*Zakon* propisuje da je, u postupku inspeksijskog nadzora, **inspektor rada ovlašćen da:**

- vrši uvid u opšte i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju radi utvrđivanja relevantnih činjenica;
- utvrđuje identitet lica i uzima izjave od poslodavca, odgovornih lica, zaposlenih i drugih lica koja se zateknu na radu kod poslodavca;
- vrši kontrolu da li je izvršena prijava na obavezno socijalno osiguranje, na osnovu podataka iz *Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja*;
- pregleda poslovne prostorije, objekte, postrojenja, uređaje i drugo;
- nalaže preduzimanje preventivnih i drugih mera za koje je ovlašćen u skladu sa zakonom radi sprečavanja povreda zakona.

**Poslodavac**, odgovorno lice kod poslodavca i zaposleni **dužni su da inspektorom omoguće vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad i da mu obezbede podatke** potrebne za vršenje inspeksijskog nadzora, u skladu sa zakonom.

Detaljnije o radu Inspekcije rada pisali smo u Glavi I ovog priručnika.

## **10. Prekršaj poslodavca ako ne postupi po rešenju inspektora rada**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 2.000.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako ne postupi po rešenju inspektora rada.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 300.000 do 500.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

*Zakon* propisuje da, u vršenju inspeksijskog nadzora, **inspektor rada je ovlašćen da rešenjem naloži poslodavcu da u određenom roku otkloni utvrđene povrede zakona, podzakonskog akta, opšteg akta i ugovora o radu.** Takođe, **inspektor rada je ovlašćen da rešenjem**

**naloži poslodavcu da sa zaposlenim** koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad, **zaključi ugovor** o radu u pisanom obliku. **Poslodavac je dužan da**, najkasnije u roku od **15 dana** od dana isteka roka za otklanjanje utvrđene povrede, **obavesti inspekciju rada o izvršenju rešenja**.

**Ako inspektor rada nađe da je rešenjem poslodavca o otkazu ugovora o radu očigledno povređeno pravo zaposlenog**, a zaposleni je pokrenuo radni spor, **na zahtev zaposlenog odložiće svojim rešenjem izvršenje tog rešenja** - do donošenja pravnosnažne odluke suda. Inspektor rada će **odbiti zahtev zaposlenog** ako nađe da pravo zaposlenog **nije očigledno povređeno**. Inspektor rada je dužan da donese *rešenje* u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva zaposlenog, ako su ispunjeni navedeni uslovi. Zaposleni može podneti zahtev za odlaganje *rešenja poslodavca o otkazu* u roku od 15 dana od dana pokretanja radnog spora.

Detaljnije o radu Inspekcije rada pisali smo u Glavi I ovog priručnika.

## 11. Prekršaj zabrane diskriminacije

Novčanom kaznom **od 600.000 do 1.500.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako prekrši zabranu diskriminacije.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 30.000 do 150.000 din.**

**Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih**, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične

obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo. Diskriminacija je **zabranjena u odnosu na:**

- uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- napredovanje na poslu;
- otkaz ugovora o radu.

U slučaju da se **odredbama ugovora o radu** utvrđuje **diskriminacija** po nekom od navedenih osnova, takve odredbe ugovora o radu su **ništave**.

*Zakon* propisuje **zabranu uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja**. *Uznemiravanje*, u smislu *Zakona*, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova u vezi neposredne i posredne diskriminacije, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, ako izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. *Seksualno uznemiravanje*, u smislu ovog zakona, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, ako izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. *Zakon* predviđa da u slučajevima diskriminacije lica koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, **može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete od poslodavca**, u skladu sa zakonom. **Ako** u toku postupka **tužilac učini verovatnim** da je izvršena diskriminacija u smislu ovog zakona, **teret dokazivanja** da nije bilo ponašanja koje predstavlja diskriminaciju **je na tuženom**, odnosno **poslodavcu**.

Prema tome, *Zakon* predviđa određene sankcije u slučaju kršenja zabrane diskriminacije. Naime, u slučaju diskriminacije zaposleni može da, u postupku pred nadležnim sudom, zahteva naknadu štete od poslodavca koju je pretrpeo nezakonitim postupanjem koje je prouzrokovalo diskriminaciju. Ako diskriminacija proizilazi iz odredbi ugovora o radu, odredbe ugovora kojima se utvrđuje diskriminacija su ništave. Takođe, zakonom je predviđeno da će se kazniti za prekršaj novčanom

kaznom poslodavac koji prekrši zabranu diskriminacije. Zaposleni koji smatra da je došlo do diskriminacije **može se obratiti inspekciji rada. Inspektor rada je ovlašćen da rešenjem naloži poslodavcu da otkloni utvrđene povrede zakona, opšteg akta i ugovora o radu, kao i da podnese zahtev za pokretanje prekršajnog postupka.**

## **12. Prekršaj u slučaju zasnivanja radnog odnosa sa licem mlađim od 18 godina života**

Novčanom kaznom **od 600.000 do 1.500.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako zasnuje radni odnos sa licem mlađim od 18 godina života.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 din.**

Za isti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 30.000 do 150.000 din.**

*Zakonom* se propisuje **minimalna** starosna granica za zasnivanje radnog odnosa koja iznosi **15 godina**, pri čemu je potrebno da to lice ispunjava **druge uslove** za rad na određenim poslovima, utvrđene zakonom, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova. Kao **posebni uslovi** za zasnivanje radnog odnosa sa licem **mlađim od 18 godina** propisani su i **pismena saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje**, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom. Takođe, lice mlađe od 18 godina života može da zasnuje radni odnos **samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa** kojim se utvrđuje da je sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

### 13. Pojam radnog vremena

**Radno vreme** je vremenski period u kome je **zaposleni dužan**, odnosno **raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima poslodavca na mestu gde se poslovi obavljaju**, pri čemu se poslodavac i zaposleni mogu dogovoriti da jedan period radnog vremena zaposleni obavlja **od kuće**, i ovo vreme se *smatra radnim vremenom*. *Radnim vremenom ne smatra se* vreme u kome je zaposleni **pripravan** da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju. Ovim se precizira pojam punog i nepunog radnog vremena, a *nepunim radnim vremenom*, smatra se radno vreme **kraće od punog** radnog vremena. *Puno radno vreme* iznosi **40 časova nedeljno**, osim ako ovim zakonom nije drugačije određeno. Takođe, opštim aktom se **može** utvrditi da **puno** radno vreme bude **kraće od 40 časova nedeljno**, ali **ne kraće od 36 časova nedeljno**. *Radna nedelja* po pravilu traje **pet radnih dana**, a poslodavac utvrđuje raspored radnog vremena u okviru radne nedelje, pri čemu **radni dan** po pravilu traje **osam časova**. Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu, koje *Zakon* propisuje kao *klizno radno vreme*.

Poslodavac je dužan **da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred**, *osim* u slučaju uvođenja **prekovremenog rada**. *Izuzetak* se propisuje u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti, ali ovo *obaveštenje* poslodavac **ne može dati zaposlenima u roku kraćem od 48 časova unapred**.

Poslodavac kod koga se rad obavlja **u smenama, noću ili kada priroda posla i organizacija rada to zahteva - radnu nedelju i raspored radnog vremena može da organizuje na drugačiji način**. Takođe, propisuje se da kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama ili kada to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao *prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou*, pri čemu zaposleni može raditi **najduže 12 časova dnevno**, odnosno **48 časova nedeljno** uključujući i prekovremeni rad.

#### **14. Obaveze poslodavca u vezi sa prekovremenim radom, vođenjem dnevne evidencije o prekovremenom radu i preraspodelom radnog vremena**

Novčanom kaznom **od 600.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako prekrši odredbe o određivanju prekovremenog rada zaposlenom.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 30.000 do 150.000 din.**

Zaposleni je dužan, da na zahtev poslodavca, radi **duže od punog radnog vremena** u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran. Takođe, utvrđuje se da **prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno, niti duže od 12 časova dnevno** uključujući i redovno radno vreme zaposlenog. Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno *skraćeno radno vreme* **ne može** da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, osim ako je zakonom drukčije propisano.

Iz navedenog proizilazi da je za prekovremeni rad **potrebno da zaposleni ima *nalog/zahtev*** od strane poslodavca da radi duže od punog radnog vremena. Međutim, *Zakonom o radu* se **ne precizira** da li *nalog/zahtev poslodavca za prekovremenim radom* treba da bude **u pisanoj ili usmenoj formi**.

Novčanom kaznom **od 150.000 do 300.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako ne vodi dnevnu evidenciju o prekovremenom radu zaposlenih.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**



Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u pravnom licu odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 10.000 do 20.000 din.**

**Poslodavac ima obavezu da vodi dnevnu evidenciju o prekovremenom radu** zaposlenih. *Zakon o radu ne sadrži* odredbe koje se odnose na **uređivanje načina vođenja** dnevne evidencije prekovremenog rada.

Kako o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca, ili lice koji oni ovlaste, to je neophodno **internim aktima** poslodavca **urediti način vođenja dnevne evidencije prekovremenog rada**, počev od toga ko, na koji način i u kojoj formi daje nalog za prekovremeni rad. Pravilo je da se izrađuje **rešenje o prekovremenom radu** imajući u vidu da je *Zakonom* propisano da se zaposlenom, **u pisanom obliku, dostavlja rešenje** o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti.

*Zakonom o evidencijama u oblasti rada* („Sl. list SRJ”, br. 46/96 i „Sl. glasnik RS”, br. 101/05-dr.zak. i 36/09-dr.zak.) propisano je vođenje evidencija o zaradama zaposlenih u okviru kojih se evidentiraju **i časovi rada duži od punog radnog vremena** i isti se **evidentiraju zbirno za potrebe obračuna zarada** zaposlenog. **Ovakvi zbirni podaci NE MOGU poslužiti** da se precizno utvrdi činjenično stanje od strane inspektora rada u smislu *da li postoji kršenje odredbi Zakona o radu* u pogledu *dužine prekovremenog rada na dnevnom i nedeljnom nivou.*

Novčanom kaznom **od 600.000 do 1.500.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako prekrši odredbe o preraspodeli radnog vremena.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 30.000 do 150.000 din.**

**Preraspodela radnog vremena** može se izvršiti tako da **ukupno radno vreme zaposlenog u toku šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog** radnog vremena zaposlenog. Takođe, predviđena je *mogućnost* da se **kolektivnim ugovorom** može utvrditi *preraspodela radnog vremena* koja **neće biti na nivou kalendarske godine i da ista može trajati najduže devet meseci**. Na ovaj način se omogućava pojedinim poslodavcima, koji obavljaju određene delatnosti koje su sezonskog karaktera, da se kolektivnim ugovorima preraspodela vrši u dužem vremenskom periodu od šest meseci, ali ne duže od devet meseci, te da se ista ne ograničava na kalendarsku godinu. **Zaposlenom koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog na napred navedeni način, časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.**

U slučaju preraspodele radnog vremena, **radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno**. Preraspodela radnog vremena **ne smatra se prekovremenim radom i ne može se vršiti na poslovima** na kojima je uvedeno *skraćeno radno vreme*, na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom, na kojim poslovima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu postoji povećano **štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog**.

## **15. Obaveza poslodavca da zaposlenom koji radi noću obezbedi obavljanje poslova u toku dana**

Novčanom kaznom **od 600.000 do 1.500.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako zaposlenom koji radi noću ne obezbedi obavljanje poslova u toku dana.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 30.000 do 150.000 din.**

**Radom noću** se smatra rad koji se obavlja u vremenu od 22:00 časa do 06:00 časova narednog dana. Poslodavac je dužan da **zaposlenom, koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne radne nedelje, obezbedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja.** Takođe, poslodavac je dužan da, pre uvođenja noćnog rada, zatraži **mišljenje sindikata** o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću.

## **16. Obaveza poslodavca da zaposlenom koji radi u smenama obezbedi izmenu smena**

Novčanom kaznom **od 600.000 do 1.500.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako zaposlenom koji radi u smenama ne obezbedi izmenu smena.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 30.000 do 150.000 din.**

Pojam **smenskog rada** se definiše kao organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja. *Zaposleni koji radi u smenama* je zaposleni koji kod poslodavca, kod koga je rad organizovan u smenama u toku meseca, posao obavlja u različitim **smenama najmanje trećinu svog radnog vremena.** Takođe, ako je rad organizovan u smenama koje uključuju noćni rad, poslodavac je dužan da obezbedi **izmenu smena**, tako da **zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.** Zaposleni **može** da radi **noću duže** od jedne radne nedelje, *samo uz njegovu pisanu saglasnost.*

## 17. Odgovornost poslodavca ako zaposlenom mlađem od 18 godina života odredi da radi suprotno odredbama čl. 84, 87. i 88. Zakona

Novčanom kaznom **od 600.000 do 1.500.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako prekrši odredbe o određivanju rada zaposlenom mlađem od 18 godina života.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 30.000 do 150.000 din.**

*Zakonom* je propisana **apsolutna zabrana** rada zaposlenog **mlađeg od 18 godina na poslovima** na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini, koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije, ili koji bi, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegovo zdravlje i život s obzirom na njegove psihofizičke sposobnosti. Zaposleni mlađi od 18 godina **ne može** da obavlja navedene poslove **ni uz pisanu saglasnost**.

Pored navedene zaštite od obavljanja određenih poslova, *Zakon o radu* propisuje i zaštitu u vidu skraćivanja radnog vremena, te se **puno radno vreme** zaposlenog mlađeg od 18 godina života **ne može** utvrditi u trajanju **dužem od 35 časova nedeljno, niti dužem od osam časova dnevno**.

Kao sledeći vid zaštite zaposlene omladine, i to zaposlenog koji je mlađi od 18 godina, zakon utvrđuje **zabranu prekovremenog rada, preraspodele radnog vremena i rada noću**. Zabrana prekovremenog rada i preraspodele radnog vremena su apsolutne i od njih nema izuzetaka. **Kod zabrane rada noću** zaposlenog mlađeg od 18 godina postoje **izuzeci**, i to za zaposlenog mlađeg od 18 godina:

- ako obavlja poslove u oblasti kulture, sporta, umetnosti i reklamne delatnosti;

- kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usled više sile, pod uslovom da takav rad traje određeno vreme i da mora da se završi bez odlaganja, a poslodavac nema na raspolaganju u dovoljnom broju druge punoletne zaposlene.

U navedenim slučajevima, **poslodavac je dužan da obezbedi nadzor nad radom zaposlenog mlađeg od 18 godina života od strane punoletnog zaposlenog.**

### **18. Odgovornost poslodavca ako zaposlenom između navršene 18. i 21. godine života odredi da radi suprotno odredbi člana 85. Zakona**

Novčanom kaznom **od 600.000 do 1.500.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako prekrši odredbe o određivanju rada zaposlenom između navršene 18. i 21. godine života.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 30.000 do 150.000 din.**

Zaposleni između navršene 18. i 21. godine života **može da radi** na poslovima na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini, koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije **samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da takav rad nije štetan za njegovo zdravlje.**

### **19. Obaveza poslodavca da obezbedi zaštitu materinstva, kao i prava po osnovu nege deteta i posebne nege deteta ili druge osobe u skladu sa čl. 89-100. Zakona**

Novčanom kaznom **od 600.000 do 1.500.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako ne obezbedi zaštitu materinstva, kao i prava po osnovu nege deteta i posebne nege deteta ili druge osobe.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 30.000 do 150.000 din.**

Zaposlena žena **za vreme trudnoće**, kao i zaposlena **koja doji dete**, **ne može da radi na poslovima** koji su, **po nalazu nadležnog zdravstvenog organa**, **štetni** za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama. Dakle, ukoliko je nadležni zdravstveni organ u svom nalazu **utvrdio** da su određeni poslovi štetni za zdravlje zaposlene žene za vreme trudnoće ili zdravlje deteta, u tom slučaju zaposlena žena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete, **ne može da radi** na takvim poslovima. Zabrana se **naročito odnosi na poslove** koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama. **Poslodavac je dužan** da zaposlenoj za vreme trudnoće i zaposlenoj koja doji dete **obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova**, ukoliko nadležni zdravstveni organ utrdi da su poslovi koje obavlja štetni po njeno zdravlje i zdravlje deteta. Ukoliko poslodavac **ne može** da obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, **dužan je** da zaposlenu koja je trudna ili doji dete **uputi na plaćeno odsustvo**.

*Zakon* propisuje **zabranu prekovremenog rada i rada noću**, pa tako zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog

organa. Ovo je **uslovna zabrana, ukoliko se utvrdi nalazom nadležnog zdravstvenog organa da bi obavljanje prekovremenog rada i rada noću bilo štetno** za zdravlje zaposlene žene za vreme trudnoće i zdravlje deteta. Dakle, ova zabrana nije apsolutna i nastupa tek pošto nadležni zdravstveni organ utvrdi da je takav rad štetan po zdravlje zaposlene žene i deteta.

Zaposlena ima pravo na **plaćeno odsustvo u toku rada radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom**, određenih od strane izabranog lekara u skladu sa zakonom, o čemu je **zaposlena dužna da blagovremeno obavesti poslodavca**.

Jedan od **roditelja sa detetom do tri godine života** može da radi prekovremeno, odnosno noću, **samo uz svoju pisanu saglasnost**. Takođe, **samohrani roditelj koji ima dete do sedam godina života ili dete koje je težak invalid** može da radi prekovremeno, odnosno noću, **samo uz svoju pisanu saglasnost**.

Poslodavac može da izvrši **preraspodelu radnog vremena** zaposlenoj ženi za vreme trudnoće i zaposlenom roditelju sa detetom mlađim od tri godine života ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti - **samo uz pisanu saglasnost zaposlenog**. Dakle, navedenim kategorijama zaposlenih poslodavac može izvršiti preraspodelu radnog vremena samo uz njihovu pisanu saglasnost.

Napred navedena prava poslodavac mora da obezbedi usvojiocu, hranitelju, odnosno staratelju deteta.

Poslodavac ima **obavezu** da zaposlenoj, koja se **vрати na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta**, obezbedi pravo **na jednu ili više dnevnih pauza u toku rada u ukupnom trajanju od 90 minuta, ili skraćenje radnog vremena u istom trajanju**, kako bi mogla da doji svoje dete, pod uslovom da je radno vreme zaposlene šest ili više časova. Navedene pauze ili skraćenje **računaju se u radno vreme**, a zaposlena ima pravo na naknadu zarade. Prema tome, obaveza poslodavca je da obezbedi pauzu u toku rada ili skraćenje od 90 minuta i **da za to vreme obezbedi naknadu zarade**.

Zaposlena žena ima pravo na **porodiljsko odsustvo**. Pod *porodiljskim odsustvom* u smislu ovog zakona smatra se odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja. Zaposlena žena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa **najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj**, a porodiljsko odsustvo traje **do navršena tri meseca od dana porođaja**. Nakon porodiljskog odsustva, zaposlena žena ima pravo na **odsustvo sa rada radi nege deteta**. Odsustvo radi nege deteta traje **do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva**. Pravo da koristi porodiljsko odsustvo **do tri meseca posle porođaja** deteta može da ima **i otac** deteta u slučaju **kad majka napusti dete, umre** ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). Ovo pravo ima otac deteta **i kada majka nije u radnom odnosu**. Otac deteta može da koristi i pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta koje je utvrđeno *članom 94. stav 5. Zakona*. U ovom slučaju, *Zakonom* nisu predviđeni posebni uslovi za ostvarivanje prava oca na odsustvo zbog nege deteta kao što je to učinjeno u slučaju porodiljskog odsustva. Odnosno, ako su oba roditelja u radnom odnosu, jedno od njih ima pravo na odsustvo sa rada zbog nege deteta. To znači da ako su **otac i majka u radnom odnosu, imaju pravo da jedno od njih koristi odsustvo zbog nege deteta**. U tom slučaju, poslodavac je dužan da postupi po zahtevu zaposlenog koji kao otac deteta želi da koristi ovo pravo.

Radi unapređenja politike povećanja nataliteta, utvrđuje se zaposlenim ženama pravo na **porodiljsko** odsustvo i pravo na **odsustvo sa rada radi nege deteta za treće i svako naredno** novorođeno dete u ukupnom **trajanju od dve godine**. Takođe, pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od dve godine ima i zaposlena žena koja u prvom porođaju rodi troje ili više dece, kao i zaposlena žena koja je rodila jedno, dvoje ili troje dece, a u narednom porođaju rodi dvoje ili više dece. Ova zaposlena, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka dve godine od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva iz *člana 94. stav 2. ovog zakona*. **Otac** deteta iz *st. 1. i 2. ovog člana* može da koristi **pravo na porodiljsko** odsustvo u slučajevima i pod uslovima utvrđenim u *članu 94. stav 5. Zakona*, a **pravo na odsustvo sa rada** radi nege deteta u dužini utvrđenoj u *stavu 3. ovog člana*. Pravo da ko-



risti porodijsko odsustvo u trajanju do **tri meseca posle porođaja** ima i zaposlena žena ako se dete rodi mrtvo ili umre pre isteka porodijskog odsustva.

Obaveza poslodavca je da jednom od roditelja deteta kome je **neophodna posebna nega zbog teškog stepena psihofizičke ometenosti**, osim za slučajeve predviđene propisima o zdravstvenom osiguranju, po isteku porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, omogućiti **odsustvo sa rada ili rad sa polovinom punog radnog vremena, najduže do navršenih pet godina života deteta**. Ovo pravo se ostvaruje na osnovu *mišljenja nadležnog organa* za ocenu stepena psihofizičke ometenosti deteta, u skladu sa zakonom. **Za vreme ovog odsustvovanja sa rada** zaposleni ima **pravo na naknadu zarade**, u skladu sa *Zakonom*. Takođe, **za vreme rada sa polovinom punog radnog vremena**, u napred navedenom smislu, zaposleni ima **pravo na zaradu** u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, a za drugu polovinu punog radnog vremena - naknadu zarade u skladu sa zakonom. Bliže uslove, postupak i način ostvarivanja prava na odsustvo sa rada radi posebne nege deteta uređuje ministar nadležan za društvenu brigu o deci.

Pravo koje poslodavac treba da obezbedi **hranitelju**, odnosno **staratelju** deteta mlađeg od pet godina života, je **pravo da**, radi nege deteta, **odsustvuje sa rada osam meseci neprekidno** od dana smeštaja deteta u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu, a najduže do navršenih pet godina života deteta. Ukoliko je smeštaj u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu nastupio pre navršena tri meseca života deteta, hranitelj, odnosno staratelj deteta ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada do navršenih 11 meseci života deteta. Navedena prava ima i lice kome je, u skladu sa propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje pre zasnivanja usvojenja, a po zasnivanju usvojenja - i jedan od usvojlaca. Za sva ova odsustva radi nege deteta, zaposleni koji ih koristi ima **pravo na naknadu zarade** u skladu sa zakonom.

*Zakon* daje **moćnost** zaposlenom da **na svoj zahtev radi sa nepunim radnim vremenom**, ali **ne kraćim od polovine** punog radnog vremena, ukoliko je zaposleni roditelj ili staratelj, odnosno lice koje

se stara o osobi oštećenju cerebralnom paralizom, dečijom paralizom, nekom vrstom plegije ili oboleloj od mišićne distrofije i ostalih teških oboljenja, na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa. Ovo pravo ima i jedan od usvojlaca, hranitelj, odnosno staratelj deteta, ako je detetu, s obzirom na stepen psihofizičke ometenosti, potrebna posebna nega. Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom, u napred navedenom smislu, ima **pravo na odgovarajuću zaradu, srazmerno vremenu provedenom na radu**, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

*Takođe*, propisano je pravo jednog od roditelja, usvojioca, hranitelja, odnosno staratelja da odsustvuje sa rada dok dete ne navršiti tri godine života, a za koje vreme mu **miruju prava i obaveze** po osnovu rada, ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

## 20. Zaposleni ima pravo na naknadu zarade

Novčanom kaznom **od 600.000 do 1.500.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako zaposlenom ne isplati naknadu zarade.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 30.000 do 150.000 din.**

Zaposleni **prima zaradu za obavljene rad i vreme provedeno na radu, a za vreme kada ne radi**, tj. odsustvuje sa rada iz opravdanih razloga, tj. zbog korišćenja godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, odsustva sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, odsustva sa rada bez krivice zaposlenog, prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, **ima pravo na naknadu zarade.**

**Visina naknade zarade obračunava se na osnovu prosečne zarade u prethodnih 12 meseci.** Ukoliko je **opštim aktom**, odnosno **ugovorom o radu utvrđeno** da se visina naknade obračunava **na osnovu prosečne zarade u prethodna tri meseca i ako je tako** obračunata naknada zarade **veća od naknade zarade** obračunate na osnovu **dvanaestomesečnog proseka** zarade zaposlenog, **ista se može smatrati povoljnijim pravom**, te nije u suprotnosti sa *Zakonom*.

*Naknada zarade za vreme odsustvovanja sa rada* na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa, odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog i dr., u skladu sa *Zakonom utvrđuje se u visini ili u određenom procentu od prosečne zarade isplaćene u prethodnih dvanaest meseci pre meseca u kome je zaposleni započeo da koristi odsustvo sa rada*, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

**Procenat** za određivanje *visine naknade* zarade, u opštem aktu i ugovoru o radu, kao i do sada, **može biti i veći** od onog koji je utvrđen kao najmanji u *Zakonu* i takve odredbe kolektivnih ugovora (ili pravilnika o radu) i ugovora o radu **se i dalje primenjuju**, jer **nisu u suprotnosti sa Zakonom**.

*Na primer, prema članu 115. Zakona, zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, najmanje u visini od 65%. Ukoliko je u opštem aktu utvrđeno da za ovaj slučaj zaposlenom pripada 70% naknade zarade obračunate na osnovu godišnje (tj. dvanaestomesečne) zarade zaposlenog, odredba je u potpunosti usklađena sa ovim zakonom.*

Takođe, ukoliko je **u opštem aktu utvrđeno** da za navedeni slučaj zaposlenom pripada **70% naknade zarade** obračunate **na osnovu tromesečne zarade** zaposlenog **i ukoliko je ovako utvrđena naknada veća od naknade utvrđene u skladu sa odredbom zakona** (65% od dvanaestomesečnog proseka), to je **veće pravo** zaposlenog **i kao takvo može se isplatiti**.

*Napominjemo, odredbe opšteg akta i ugovora o radu, kojima se **naknada zarade** obračunava na osnovu prosečne zarade zaposlenog **iz prethodna 3 meseca, nisu u suprotnosti sa zakonom, samo u slučaju** kada je da tako obračunata naknada zarade veća od naknade zarade obračunate na osnovu prosečne zarade **iz prethodnih 12 meseci**.*

***Naknada zarade** obračunava se **na osnovu prosečne zarade u prethodnih 12 meseci**. U obračun naknade zarade **ulaze samo primanja** koja **imaju karakter zarade**, a **NE ULAZE** naknade zarade isplaćene u tom dvanaestomesečnom periodu.*

Primanja koja jesu zarada, odnosno **imaju karakter zarade** su:

- isplaćena **osnovna zarada** po satu;
- deo zarade **po osnovu radnog učinka** (stimulacije i dr.);
- **uvećanje** zarada isplaćenih **u prethodnih 12 meseci** po osnovu rada na dan praznika, noćnog rada, rada u smenama, prekovremenog rada, „minulog rada” i drugih uvećanja propisanih opštim aktom poslodavca;
- zarada **po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca** (nagrade, bonusi i sl.);
- **druga primanja koja imaju karakter zarade** (topli obrok, regres, terenski dodatak, dodatak za odvojeni život);
- **ostala davanja zaposlenima koja imaju karakter zarade**.

Imajući u vidu da je osnovica za obračun naknade zarade - zarada, isplaćene naknade zarada (za vreme plaćenog odsustva, bolovanja, godišnjeg odmora i dr.) ne ulaze **u osnov za obračun naknade zarade**, već **samo isplaćene zarade**. Dakle, **osnovicu za obračun naknade zarade** čini isključivo (prosečna) zarada zaposlenog koju je ostvario u prethodnih dvanaest meseci koji prethode mesecu u kojem odsustvuje sa rada.

**U osnovicu** za obračun naknade zarade **ne ulaze** primanja:

- učešće zaposlenog u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini;
- naknada troškova za upotrebu sredstava za rad zaposlenog;
- naknada drugih troškova rada;
- naknada troškova za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;

- naknada troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
- naknada troškova za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;
- naknada troškova smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
- otpremnina pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade;
- naknada troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti bračnog druga i dece zaposlenog, a njima u slučaju smrti zaposlenog;
- naknada štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja;
- poklon za Božić i Novu godinu deci zaposlenog, starosti do 15 godina života, u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;
- premija za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija;
- jubilarna nagrada i solidarne pomoći;
- otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca.

Novčana primanja zaposlenog iz *Zakona o radu*, koja **nemaju karakter zarade**:

- naknada **troškova za dolazak i odlazak sa rada**;
- dnevnice za **službeni put u zemlji i inostranstvu**;
- naknada **troškova i prevoza na službenom putu** u zemlji i inostranstvu;
- **smeštaj i ishrana za rad i boravak na terenu**, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu;
- naknada za **korišćenje sopstvenog automobila** u službene svrhe;
- **otpremnina** pri odlasku u penziju, ili u slučaju tehnološkog viška;
- naknada **troškova pogrebnih usluga** u slučaju smrti zaposlenog ili člana uže porodice zaposlenog;
- **naknada štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja**;
- **poklon deci** zaposlenog do 15 godina života za *Božić i Novu godinu*, **do neoporezivog iznosa**;
- **premija za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje**;
- **kolektivno osiguranje** od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija;

- **jubilarna nagrada;**
- **solidarna pomoć;**
- **učešće zaposlenog u dobiti;**
- **naknada troškova za upotrebu sredstava za rad** i drugih troškova rada.

Pored gore navedenog **i druga primanja** zaposlenog iz radnog odnosa, kao što je **naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor i naknada štete zbog nezakonitog prestanka radnog odnosa, nemaju karakter zarade**, iako se visina istih utvrđuje na osnovu podatka o visini zarade zaposlenog.

**Da bi se obračunala naknada zarade za sate kada zaposleni odsustvuje sa rada** (zbog odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa), **neophodno je izračunati prosečnu zaradu u prethodnih dvanaest meseci, i to po satu**. Za to je potreban podatak o ukupno ostvarenim (efektivnim) satima rada (redovni, prekovremeni, noćni, kao i sati rada na dan praznika) u prethodnih dvanaest meseci, pre meseca u kome je zaposleni započeo da koristi odsustvo sa rada.

U slučaju da je zaposleni **radio manje od dvanaest meseci pre započinjanja korišćenja naknade** zarade, naknada zarade **obračunava se na osnovu zarade koja je isplaćena** u navedenom periodu. *Na primer*, ukoliko je zaposleni radio 6 meseci, a ne svih prethodnih 12 meseci (bio je na dužem bolovanju, zaposlio se pre 6 meseci kod poslodavca i sl.), naknada zarade obračunava se na osnovu zarade koju je zaposleni ostvario za 6 meseci rada i na osnovu efektivnih sati rada u tih 6 meseci.

Ukoliko zaposleni, u prethodnih 12 meseci **nema zaradu ni za jedan mesec** (*na primer*, pripravnik koji je tek počeo da radi, porodilja se vraća posle godinu i po dana odsustva, zaposlenom je mirovao radni odnos i sl.), a po nekom od osnova iz *Zakona ima pravo na naknadu zarade* baš u prvom mesecu rada, naknada zarade obračunava se **na osnovu osnovne zarade zaposlenog utvrđene u ugovoru o radu, uvećane za minuli rad**.

## 20.1. Naknada plate zaposlenih u državnoj upravi

*Zakonom o platama državnih službenika i nameštenika* („Sl. glasnik RS”, br. 62/06, 63/06 - ispravka, 115/06 - ispravka, 101/07, 99/10, 108/13, 99/14, 95/18 i 14/22) utvrđen je **način obračuna naknade plate državnih službenika**. Treba imati u vidu *Zakon o radu*, kojim je utvrđeno da se odredbe ovog zakona primenjuju i na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, **ako zakonom nije drukčije određeno**. Kako *Zakonom o platama državnih službenika i nameštenika* pravo na naknadu plate **jestе uređeno**, na zaposlene u državnoj upravi i dalje se primenjuje *Zakon o platama državnih službenika i nameštenika*, tj. **naknada plate se ne obračunava na osnovu godišnje prosečne zarade**.

## 20.2. Naknada plate zaposlenih u javnim službama

*Zakonom o platama u državnim organima i javnim službama* („Sl. glasnik RS”, br. 34/01, 62/06-dr.zak., 92/11, 10/13, 55/13, 99/14, 21/16-dr.zak., 113/17-dr.zak., i 113/17-dr.zak.) *nije uređena visina naknada plate za zaposlene u javnim službama*, tako da se *na ove zaposlene primenjuju odredbe Zakona o radu* u delu obračuna visine naknade zarade (plate). Ovo znači da su odredbe posebnih kolektivnih ugovora zaključenih za javne službe, kojim se utvrđuje drugačija osnovica za obračun naknade zarade u suprotnosti sa *Zakonom o radu* i iste se ne primenjuju. Dakle, **na obračun naknade plate za zaposlene u javnim službama** (zdravstvo, prosveta, kultura, sport, itd.) **primenjuju se odredbe Zakona o radu**, u delu u kojem su odredbe kolektivnih ugovora u suprotnosti sa *Zakonom o radu*.

## 20.3. Naknada zarade iz člana 114. Zakona

Zaposleni ima **pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci**, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, za vreme odsustvovanja sa rada **na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa**.

## Odsustvovanje sa rada na dan praznika koji je neradni dan

U dane državnih i verskih praznika koji se praznuju u *Republici Srbiji* ne rade državni i drugi organi, privredna društva i drugi oblici organizovanja za obavljanje delatnosti ili usluga. Izuzetak su svi oni čiji bi prekid obavljanja delatnosti, odnosno usluga izazvao štetne posledice za građane i državu. Dakle, izuzetak su **državni i drugi organi, privredna društva i drugi oblici organizovanja** za obavljanje delatnosti ili usluga koji su **dužni da, u skladu sa zakonom** i propisima donesenim na osnovu zakona, **obezbede neprekidno obavljanje delatnosti**, odnosno usluga i u dane državnih i verskih praznika koji se praznuju u *Republici Srbiji*.

Prema tome, ukoliko priroda delatnosti, odnosno tehnologija procesa rada zahteva neprekidan rad, privredna društva i drugi oblici organizovanja za obavljanje delatnosti ili usluga, **mogu da rade i u dane državnih i verskih praznika** koji se praznuju u *Republici Srbiji*. U tom slučaju zaposleni koji **zbog potreba procesa rada** kod poslodavca **rade u dane navedenih praznika**, ostvaruju zaradu uključujući i **pravo na uvećanu zaradu** u zavisnosti od rasporeda njihovog radnog vremena. **Ostali zaposleni koji neradno proslavljaju dane praznika, primaju naknadu zarade** i to samo za dane koji „padaju” u dane koji su prema rasporedu radnog vremena radni dani za zaposlenog.

## Godišnji odmor

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na **godišnji odmor** u trajanju utvrđenom opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana. Dužina godišnjeg odmora, utvrđuje se tako što se zakonski **minimum od 20 radnih dana uvećava** po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu) ili ugovorom o radu.

U zavisnosti od potrebe posla, **poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.**



Opštim aktom može se urediti da se radi održavanja kontinuiteta poslova, svi zaposleni u određenom roku (na primer, 1. aprila tekuće godine) izjašnjavaju o datumu i načinu korišćenja godišnjeg odmora, na osnovu čega se sačinjava plan godišnjih odmora kod poslodavaca. **Plan godišnjih odmora** sačinjava poslodavac, poštujući želje zaposlenih, ukoliko to ne remeti proces rada.

**U dane godišnjeg odmora ne računa se odsustvo radi privremene sprečenosti za rad (bolest, povreda na radu), porodiljsko odsustvo, odsustvo radi nege deteta i posebne nege deteta.** Tako, *na primer*, ukoliko se u toku godišnjeg odmora zaposleni razboli, godišnji odmor se prekida za onoliko dana za koliko je trajalo bolovanje. Takođe, ukoliko u toku korišćenja godišnjeg odmora nastupi **neki od slučajeva za koji zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo**, utvrđeno opštim aktom i ugovorom o radu (na primer smrt člana porodice), **godišnji odmor se produžava za onoliko dana za koliko je zaposleni imao pravo na to odsustvo.**

Da bi zaposleni mogao da koristi pravo na korišćenje plaćenog odsustva, **mora podneti zahtev poslodavcu za korišćenje prava** na osnovu koga mu se izdaje **rešenje o plaćenom odsustvu**, i u skladu sa opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu, određuje dužina trajanja ovog odsustva. Znači, ako se za vreme korišćenja godišnjeg odmora desi jedan od slučajeva kada zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo, a zaposleni hoće da po tom osnovu koristi svoja prava, **mora prekinuti godišnji odmor**, pa na osnovu *rešenja o plaćenom odsustvu* koristiti pravo na odsustvovanje po tom osnovu. Poslodavac može zaposlenom da omogući da odmah **po isteku bolovanja i/ili plaćenog odsustva koristi godišnji odmor ili ga koristi kasnije** ukoliko to zahtevaju potrebe posla.

*- Da li zaposleni ima pravo na „topli obrok” i „prevoz” kada ne radi?*

Shodno odredbama *Zakona o radu*, **nema**. Naime, kada radi, zaposleni prima zaradu i istovremeno ima pravo na određene naknade troškova koje su vezane za obavljanje posla. Međutim, kada ne radi, tj. **kada pri-**

**ma naknadu zarade, zaposleni nema prava na naknadu troškova**, s obzirom da su iste, vezane isključivo za obavljanje rada. Tako *na primer*, zaposleni ima pravo za naknadu troškova prevoza za dolazak i odlazak sa rada, kao i naknadu za ishranu u toku rada, samo za dane kada radi. Kada ne radi, tj. za dane kada prima naknadu zarade, zaposleni nema pravo na naknadu navedenih troškova, jer isti nisu ni nastali.

S obzirom da su **Zakonom o radu, uređena minimalna prava** zaposlenih, nema smetnji da, ukoliko je poslodavac saglasan da se neka od navedenih prava predvide **opštim aktom poslodavca** (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu) i **ugovorom o radu**, se to i uredi. Tako *na primer*, ukoliko je opštim aktom poslodavca (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) i ugovorom o radu, uređeno da zaposleni ima pravo na naknadu troškova prevoza i kada je na godišnjem odmoru, ista se može i isplatiti.

Ono što sigurno pripada zaposlenom koji koristi godišnji odmor je **naknada troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora**. Neophodan **uslov** za isplatu regresa je **korišćenje godišnjeg odmora** za kalendarsku godinu. *Ukoliko zaposleni nije koristio godišnji odmor, nema pravo na regres*. Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu. Zakonom je utvrđeno pravo zaposlenog na naknadu troškova za korišćenje godišnjeg odmora, ali nije uređena visina navedenog prava. Zato je neophodno da se, **opštim aktom i ugovorom o radu, uredi visina regresa** za korišćenje godišnjeg odmora, **kao i način isplate** istog.

**Neotuđivo pravo** zaposlenog je pravo na godišnji odmor, a s tim u vezi je i njegovo pravo na naknadu zarade za vreme godišnjeg odmora, kao i na naknadu troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

### **Slučajevi plaćenog odsustva**

Zaposleni ima pravo na **odsustvo sa rada uz naknadu zarade** (plaćeno odsustvo) u **ukupnom trajanju do pet radnih dana u toku kalen-**

**darske godine, u slučaju sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti člana uže porodice i u drugim slučajevima** utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu. Pored prava na navedeno odsustvo, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo **još pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice, kao i dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi. Opštim aktom i ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo u dužem trajanju. Zaposleni može da odsustvuje sa rada samo u momentu kada nastupi slučaj po osnovu koga ostvaruje to pravo.** Ako nastupi slučaj po osnovu koga zaposleni ostvaruje pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade u vreme kada koristi godišnji odmor, *korišćenje godišnjeg odmora se prekida* za onoliko vremena za koliko zaposleni ima pravo na odsustvo. Podsećamo da, po isteku plaćenog odsustva, zaposleni ima pravo da nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

**Po pravilu, rešenje o korišćenju odsustva sa rada** po nekom od gore navedenih osnova **donosi se pre nego što nastupi slučaj** na osnovu koga se isto i koristi. **Izuzetno, u hitnim slučajevima** (smrt, bolest i sl.) rešenje **može da se donese po započinjanju odsustva** (najkasnije sa zakašnjenjem od dan - dva), ali **u tom slučaju direktor, odnosno lice** koje je on ovlastio **mora da usmeno odobri** zaposlenom da odsustvuje sa rada po tom osnovu.

**Naknada zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad (bolovanje do 30 dana)**

**Osnov za utvrđivanje visine naknade zarade, zbog privremene sprečenosti za rad (bolovanje do 30 dana) su sva primanja koja čine zaradu, a koja su u prethodnih dvanaest meseci pre meseca u kome je zaposleni započeo da koristi odsustvo sa rada, isplaćena zaposlenom.**

U skladu sa odredbama *Zakona o radu*, zaposleni ima **pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog bolovanja, do 30 dana, na teret poslodavca i to:**

- **najmanje** u visini **65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci** pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da

ne može biti **niža od minimalne zarade** utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad **prouzrokovana bolešću ili povredom van rada**, ako zakonom nije drukčije određeno;

- u visini **100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci** pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti **niža od minimalne zarade** utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad **prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću**, ako zakonom nije drukčije određeno.

**Naknadu zarade, za prvih 30 dana odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, plaća poslodavac iz svojih sredstava, dok se bolovanje duže od 30 dana isplaćuje iz sredstava Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje.**

**Zakonom je utvrđen minimalni procenat na osnovu koga se obračunava odsustvo sa rada ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada.** U tom slučaju, zaposleni ima pravo na naknadu zarade, i to u visini **65%** prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci, pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad. **Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu može se utvrditi veći iznos** naknade zarade, na primer **70% (75%)** od prosečne zarade.

**Naknada zarade zaposlenog za vreme privremene sprečenosti za rad preko 30 dana, kao i naknada zarade za vreme porodiljskog odsustva, ne obračunava se na osnovu odredbi Zakona o radu, već na osnovu odredbi drugih zakona (Zakona o zdravstvenom osiguranju, Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom i dr.).**

**Naknada zarade za vreme prekida rada odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog**

Prema Zakonu, za vreme prekida rada odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, zaposleni ima **pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci**, s tim da ona ne može biti **manja od minimalne zarade** utvrđene u skladu sa ovim zakonom. Dakle, za vreme prekida rada (tzv. „prinudni godišnji odmor”) zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini **60%** prosečne zarade u prethodnih dvanaest

meseci. **Opštim aktom** odnosno **ugovorom o radu može** se utvrditi isti ili veći **procenat** (npr. 70%).

**Naknada zarade za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca**

Zaposleni prema *Zakonu o radu*, ima **pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu** za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca **zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu**, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, **i u drugim slučajevima**, u skladu sa zakonom.

## 21. Prava zaposlenih kod promene poslodavca

Novčanom kaznom **od 600.000 do 1.500.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako zaposlenom uskrati prava iz radnog odnosa.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 30.000 do 150.000 din.**

U slučaju **statusne promene**, odnosno **promene poslodavca**, u skladu sa zakonom, **poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšti akt i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca**. Tada je **poslodavac prethodnik dužan da o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sledbenika pismenim putem obavesti zaposlene** čiji se ugovor o radu prenosi. Ako **zaposleni odbije prenos ugovora o radu ili se ne izjasni u roku od pet radnih dana** od dana dostavljanja obaveštenja, **poslodavac prethodnik može zaposlenom da otkáže ugovor o radu**.

Takođe, u slučaju statusne i druge promene poslodavca, period trajanja **radnog odnosa na određeno vreme** se računa kod poslodavca prethodnika i kod poslodavca sledbenika, tako da **ukupno trajanje radnog odnosa na određeno vreme** određenog zaposlenog po tom osnovu kod oba poslodavca **ne može biti duže od 24 meseca**.

Statusnom i drugom promenom poslodavca, kada kao posledica ovih promena dođe do **upisa u registar poslodavca sledbenika kao novoosnovanog pravnog lica** u skladu sa zakonom, tada poslodavac sledbenik **može sa novim zaposlenima, kao i sa zaposlenima koji su preuzeti od poslodavca prethodnika**, da zaključi **novi ugovor o radu na određeno vreme najduže do 36 meseci**, u periodu od godinu dana od dana upisa u registar kod nadležnog organa. U ovom slučaju, **period trajanja radnog odnosa na određeno vreme zasnovanog kod novoosnovanog poslodavca, ne uračunava se niti sabira sa prethodnim periodima radnog odnosa** na određeno vreme kod poslodavca prethodnika, odnosno poslodavca sledbenika.

**Poslodavac sledbenik dužan je da primenjuje opšti akt poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promene poslodavca, osim ako pre isteka tog roka:** istekne vreme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod *poslodavca prethodnika* ili kod *poslodavca sledbenika* bude zaključen novi kolektivni ugovor.

U cilju preduzimanja mera radi ublažavanja socijalno-ekonomskih posledica na položaj zaposlenih, propisana je **obaveza saradnje** poslodavca prethodnika, poslodavca sledbenika i reprezentativnog sindikata kod poslodavca. Poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik **dužni su da najmanje 15 dana pre promene poslodavca obaveste reprezentativni sindikat** o datumu ili predloženom datumu promene poslodavca, razlozima za promenu, pravnim, ekonomskim i socijalnim posledicama promene poslodavca na položaj zaposlenih i merama za njihovo ublažavanje. Kod poslodavca kod kojeg ne postoji reprezentativni sindikat, zaposleni imaju pravo da neposredno budu obavesteni o navedenim okolnostima.

## **22. Odgovornost poslodavca ako donese odluku o udaljenju zaposlenog suprotno odredbama Zakona ili ako zaposlenog udalji sa rada duže od roka propisanog Zakonom**

Novčanom kaznom **od 600.000 do 1.500.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako donese odluku o udaljenju zaposlenog suprotno odredbama *Zakona* ili ako zaposlenog udalji sa rada duže od roka propisanog ovim zakonom.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 30.000 do 150.000 din.**

Zaposleni **može da bude privremeno udaljen sa rada:**

- ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom, zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom;
- ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu;
- ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline ili je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre isteka roka od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja (pre otkaza ugovora o radu) na postojanje razloga za otkaz, u kom roku zaposleni može da se izjasni.

**Poslodavac može privremeno da udalji zaposlenog sa rada ako je protiv njega započeto krivično gonjenje** u skladu sa zakonom, zbog **krivičnog dela** učinjenog **na radu** ili u vezi sa radom.

Zaposleni kome je određen pritvor **udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.**

*Zakonom* se propisuje trajanje privremenog udaljenja sa rada. Tako, **udaljenje može da traje najduže tri meseca, a po isteku ovog perioda poslodavac je dužan da vrati zaposlenog na rad ili da mu otkáže**

**ugovor o radu ili izrekne drugu meru** u skladu sa *Zakonom*, **ako za to postoje opravdani razlozi** iz člana 179. st. 2. i 3. *Zakona*. Druge mere u skladu sa *Zakonom* su **privremeno udaljenje sa rada bez nakande zarade u trajanju do 15 radnih dana, novčana kazna do 20% od osnovne zarade** zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, **u trajanju do tri meseca ili opomena sa najavom otkaza** u kojoj se navodi da će zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

Pod *opravdanim razlozima za otkaz*, u smislu *Zakona*, smatraju se:

- **za povredu radne obaveze:**

- a) ako zaposleni nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- b) ako zaposleni zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- c) ako zaposleni neceľishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- č) ako zaposleni ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;

ć) ako zaposleni učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

- **za nepoštovanje radne discipline:**

a) ako zaposleni neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa *Zakonom*;

b) ako zaposleni ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. *Zakona*;

c) ako zaposleni zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;

č) zbog dolaska zaposlenog na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;

ć) ako ponašanje zaposlenog predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, *nezavisno od toga* da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;

d) ako je zaposleni dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;

dž) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;



đ) ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Pod **nepoštovanjem radne discipline** smatra se i **odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu u ovlaštenoj zdravstvenoj ustanovi koju odredi poslodavac**, radi utvrđivanja okolnosti u slučaju da zaposleni zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad i zbog dolaska zaposlenog na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno zbog upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena.

*Zakonom* je propisano da **privremeno udaljenje zaposlenog sa rada** protiv kojeg je započeto krivično gonjenje zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, **može da traje do pravnosnažnog okončanja tog krivičnog postupka**. Za vreme privremenog udaljenja zaposlenog sa rada u napred navedenom smislu, zaposlenom pripada **naknada zarade u visini jedne četvrtine, a ako izdržava porodicu u visini jedne trećine osnovne zarade**. Ova naknada se isplaćuje na teret organa koji je odredio pritvor.

**Zaposlenom**, za vreme privremenog udaljenja sa rada, **pripada razlika do punog iznosa osnovne zarade, i to u slučaju:**

- ako krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravnosnažnom odlukom, ili ako pravnosnažnom odlukom bude *oslobođen optužbe*, ili je optužba protiv njega *odbijena*, ali ne zbog nenadležnosti;
- ako se ne utvrdi odgovornost zaposlenog za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

### **23. Odgovornost poslodavca ako zaposlenom ponudi zaključivanje aneksa suprotno odredbama Zakona**

Novčanom kaznom od **600.000 do 1.500.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako zaposlenom ponudi zaključivanje aneksa suprotno odredbama Zakona.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 30.000 do 150.000 din.**

**Poslodavac može zaposlenom da ponudi** izmenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: *aneks ugovora*):

- radi **premeštaja na drugi odgovarajući posao** (posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu), **zbog potreba procesa i organizacije rada**;

- radi premeštaja u drugo mesto rada **kod istog poslodavca**, odnosno zaposleni **može da bude premešten u drugo mesto rada** u slučajevima **kada je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestima van sedišta poslodavca**, odnosno njegovog organizacionog dela **i da je udaljenost** od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se premešta na rad **manja od 50 km** i **ako je organizovan redovan prevoz** koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada **i obezbeđena naknada troškova prevoza** u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju. Ukoliko se zaposleni premešta u drugo mesto rada koje **ne obuhvata navedene slučajeve, potreban je pristanak zaposlenog**;

- radi **upućivanja** na rad na odgovarajući posao (posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu) **kod drugog poslodavca**, odnosno zaposleni **može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca** na odgovarajući posao, **ako je** privremeno prestala potreba za njegovim radom, dat u zakup poslovni prostor ili zaključen ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, a **najduže godinu dana**. U navedenim kao i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, zaposleni **može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca i duže od godinu dana**, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, **ali uz saglasnost zaposlenog**. U slučaju da se zaposleni privremeno upućuje na rad kod drugog poslodavca u drugo mesto rada, **mora biti ispunjen uslov** u pogledu udaljenosti, odnosno, **udaljenost** od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se premešta na rad kod drugog poslodavca **mora biti manja od 50 km** i **da je organizovan**

**redovan prevoz** koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena **naknada troškova prevoza** u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju. Zaposleni **zaključuje ugovor o radu na određeno vreme sa poslodavcem kod koga je upućen na rad, a po isteku roka na koji je upućen ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca koji ga je uputio;**

- **ako je zaposlenom koji je višak** obezbedio premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, rad sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraće od polovine punog radnog vremena, i druga prava;

- **radi promene elemenata za utvrđivanje** osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu;

- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

**Obaveza poslodavca je da, uz aneks ugovora o radu, zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži:** razloge za ponudeni aneks ugovora, rok u kome zaposleni treba da se izjasni, a koji ne može biti kraći od osam radnih dana, kao i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora. **Ako u ostavljenom roku zaposleni potpiše aneks ugovora, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost istog.** Ako zaposleni **odbije ponudu** aneksa ugovora, **poslodavac mu može otkazati ugovor o radu, ali zaposleni zadržava pravo da u sudskom postupku osporava zakonitost aneksa ugovora.** Ukoliko zaposleni **ne potpiše** aneks ugovora u ostavljenom roku za izjašnjenje na aneks, **smatra se da je odbio ponudu.**

*Zakon* propisuje i **izuzetke** od napred navedenog postupka ponude aneksa ugovora. Naime, **ako je** potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni **može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove** na osnovu **rešenja** poslodavca, **bez ponude aneksa ugovora, ali najduže 45 radnih dana u okviru perioda od 12 meseci.** U tom slučaju zaposleni **zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za zaposlenog.**

Takođe, **ponuda aneksa ugovora nije potrebna** ni u slučaju zaključivanja aneksa ugovora **na inicijativu zaposlenog,** kao ni u slučaju

kada se **menjaju lični podaci** o zaposlenom i podaci o poslodavcu i drugi podaci kojima se **ne menjaju uslovi rada**. Promena ovih podataka **konstatuje se aneksom** ugovora, **na osnovu** odgovarajuće **dokumentacije**.

Na kraju, **aneksi ugovora o radu**, koji su sastavni deo tog ugovora, **mogu biti zamenjeni prečišćenim tekstom** ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni.

## **24. Zaposleni ima pravo na isplatu svih dospelih zarada, naknada zarada i drugih primanja**

Novčanom kaznom **od 600.000 do 1.500.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako do dana prestanka radnog odnosa zaposlenom ne izvrši isplatu svih dospelih zarada, naknada zarada i drugih primanja.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 30.000 do 150.000 din.**

**Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario** do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Isplatu obaveza poslodavac je dužan da izvrši **najkasnije u roku od 30 (kalendarskih) dana od dana prestanka radnog odnosa**. Ukoliko to ne učini, čini prekršaj.

U slučaju da u navedenom roku poslodavac ne izvrši isplatu zaostalih zarada i drugih primanja, **zaposleni može da se obrati nadležnom sudu** za ostvarivanje svojih prava.

**Izuzetak je otpremnina**, koju je poslodavac dužan da **isplati zaposlenom pre otkaza ugovora o radu**, ako usled tehnoloških, ekonom-

skih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

**Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.**

## **25. Obaveza poslodavca da kada odluči o pojedinačnom pravu, obavezi ili odgovornosti zaposlenog, donese rešenje i dostavi ga zaposlenom u skladu sa Zakonom**

Novčanom kaznom **od 600.000 do 1.500.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako odluči o pojedinačnom pravu, obavezi ili odgovornosti zaposlenog, a **NE DONESE** rešenje ili ga **NE DOSTAVI** zaposlenom.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 30.000 do 150.000 din.**

Zaposlenom se **u pisanom obliku dostavlja rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.** Navedeni član upućuje na odredbe koje se odnose na način dostavljanja rešenja. Rešenje se zaposlenom mora dostaviti **lično u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.** U slučaju da se dostava rešenja **nije mogla izvršiti** na napred navedene načine, poslodavac je dužan da o tome sačini **pismenu belešku**, nakon čega se rešenje **objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca**, i po isteku osam dana od dana objavljivanja, rešenje se *smatra dostavljenim.*

*Zakon* propisuje da o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa **odlučuje: u pravnom licu - nadležni organ** kod poslodavca, odnosno **lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili**

**lice koje oni ovlaste**, dok kod poslodavca koji **nema svojstvo pravnog lica - preduzetnik ili lice koje on ovlasti**. **Ovlašćenja** za lica koja odlučuju o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa se **obavezno daju u pisanom obliku**.

## **26. Prekršaj za pozivanje na odgovornost predstavnika zaposlenih koji postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom**

Novčanom kaznom od **400.000 do 1.000.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, ako pozove na odgovornost** predstavnika zaposlenih koji postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Za pomenuti prekršaj kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom od **100.000 do 300.000 din.**

Za pomenuti prekršaj kazniće se i **odgovorno lice** u pravnom licu, novčanom kaznom od **20.000 do 40.000 din.**

Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika, imaju pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada. Zbog napred navedenih aktivnosti **zaposleni**, odnosno **predstavnik zaposlenih**, **ne može biti** pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

## **27. Obaveza poslodavca da zaposlenom preda primerak ugovora o radu**

Novčanom kaznom od **400.000 do 1.000.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako zaposlenom ne preda primerak ugovora o radu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 100.000 do 300.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu**, novčanom kaznom **od 20.000 do 40.000 din.**

Ugovor o radu se zaključuje u **najmanje tri primerka**, od kojih se **jedan obavezno predaje zaposlenom**, a dva zadržava poslodavac.

## **28. Obaveza poslodavca da postupi u skladu sa odredbama Zakona koje uređuju godišnji odmor**

Novčanom kaznom **od 400.000 do 1.000.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavca sa svojstvom pravnog lica**, ako postupi suprotno odredbama ovog zakona koje uređuju godišnji odmor.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 100.000 do 300.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu**, novčanom kaznom **od 20.000 do 40.000 din.**

*Zakonom* je utvrđeno pravo zaposlenog na godišnji odmor. **Pravo na korišćenje** godišnjeg odmora zaposleni stiče u kalendarskoj godini **posle MESEC DANA neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca**. Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, *osim* u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

*Zakonom* se utvrđuje pravo na godišnji odmor u kalendarskoj godini u trajanju od **najmanje 20 radnih dana**, pri čemu se **opštim aktom i ugovorom o radu može utvrditi u dužem trajanju**. Opštim aktom i ugovorom o radu dužina godišnjeg odmora se utvrđuje tako što se zakonski minimum uvećava **po osnovu kriterijuma** koji su utvrđeni *Zakonom*, a to su: doprinos na radu, uslovi rada, radno iskustvo, stručna

sprema zaposlenog, kao i drugih kriterijuma koji mogu da se utvrde opštim aktom ili ugovorom o radu.

**Zaposleni ima pravo na srazmeran deo godišnjeg odmora, odnosno na dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.**

Godišnji odmor **može da se koristi jednokratno ili u dva ili u više delova**. Takođe, ukoliko se godišnji odmor koristi u delovima, **prvi deo mora da se koristi u trajanju od najmanje DVE radne nedelje neprekidno** u toku kalendarske godine, dok se **ostatak** koristi najkasnije **do 30. juna naredne godine**. *Zakonom* se utvrđuje pravo zaposlenog da godišnji odmor koristi **u dva dela**, dok mu se ostavlja na mogućnost da, u dogovoru sa poslodavcem, godišnji odmor koristi **u više delova**.

**Izuzetak** u korišćenju godišnjeg odmora je takav da zaposleni, **koji nisu** u celini ili delimično **iskoristili** godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta, imaju **pravo da taj odmor iskoriste do 30. juna** naredne godine.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora, **radna nedelja računa se kao pet radnih dana**. U dane godišnjeg odmora **ne uračunavaju se praznici koji su neradni dani** u skladu sa zakonom, **odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad** u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju. Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju - ima pravo da **po isteku** te sprečenosti za rad **nastavi korišćenje godišnjeg odmora**.

**O vremenu korišćenja** godišnjeg odmora **odlučuje poslodavac**, u zavisnosti od potrebe posla, a **uz prethodnu konsultaciju zaposlenog**.

**Rešenje o korišćenju** godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije **15 dana pre** datuma određenog za **početak korišćenja** godišnjeg odmora. *Izuzetak* od ovog roka dostavljanja je u slučaju kada se



godišnji odmor koristi **na zahtev zaposlenog, tada rešenje o korišćenju godišnjeg odmora** poslodavac zaposlenom **može dostaviti i neposredno pre korišćenja** godišnjeg odmora.

Vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora **poslodavac može da promeni izuzetno, samo ako to zahtevaju potrebe posla**. Takva izmena je moguća **najkasnije pet radnih dana pre dana** određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

**Izuzetak u načinu dostavljanja rešenja o godišnjem odmoru, Zakon** predviđa u slučaju korišćenja **kolektivnog godišnjeg odmora** kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca. U tom slučaju poslodavac može da donese *rešenje o godišnjem odmoru* u kome navodi zaposlene i organizacione delove u kojima rade i da **rešenje istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana** određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno zaposlenima.

Zakon propisuje **mogućnost dostavljanja rešenja o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom u elektronskoj formi**, ali da je na zahtev zaposlenog, poslodavac dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

## **29. Odgovornost poslodavca koji je zaposlenom, koji je ostvario pravo na mirovanje radnog odnosa, uskratio pravo da se vrati na rad**

Novčanom kaznom **od 400.000 do 1.000.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako zaposlenom koji je ostvario pravo na mirovanje radnog odnosa uskrati pravo da se vrati na rad.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 100.000 do 300.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu**, novčanom kaznom **od 20.000 do 40.000 din.**

Zaposlenom **miruju prava i obaveze** koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drukčije određeno, **ako odsustvuje sa rada** zbog:

- odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka;
- upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva;
- privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca;
- izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca;
- izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.

Zaposleni kome **miruju prava i obaveze** ima pravo da se u roku **od 15 dana od dana** odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, odnosno kod drugog poslodavca, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere - **vрати na rad kod poslodavca**. Pored navedenih slučajeva, pravo na mirovanje radnog odnosa ima **i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo** u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva.

*Zakon* propisuje da se zaposlenom **u pisanom obliku dostavlja rešenje** o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku, pa se u skladu s tim, i o pravu na mirovanje radnog odnosa odlučuje rešenjem. U ovom **rešenju potrebno je navesti dužinu trajanja mirovanja radnog odnosa**, s obzirom da zaposleni ima pravo da se u roku od 15 dana vrati na rad kod poslodavca.

## **30. Odgovornost poslodavca ako zaposlenom ne isplati naknadu troškova, odnosno drugo primanje u skladu sa odredbama Zakona**

### **30.1. Naknada troškova zaposlenog**

Novčanom kaznom **od 400.000 do 1.000.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako zaposlenom ne isplati naknadu troškova u skladu sa odredbama ovog zakona.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 100.000 do 300.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu**, novčanom kaznom **od 20.000 do 40.000 din.**

Zaposleni ima pravo na **naknadu troškova** u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, i to za:

- **dolazak i odlazak sa rada**, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;
- vreme provedeno na **službenom putu u zemlji**;
- vreme provedeno na **službenom putu u inostranstvu**;
- **smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu**, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
- **ishranu u toku rada**, ako poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način;
- **regres** za korišćenje godišnjeg odmora.

Pod *zaradom* se smatraju **sva primanja iz radnog odnosa, osim primanja**:

- učešća zaposlenog u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini;
- naknade troškova za upotrebu sredstava za rad zaposlenog;
- naknade drugih troškova rada;
- naknade troškova za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;
- naknade troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;

- naknade troškova za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;
- naknade troškova smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
- otpremnine pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade;
- naknade troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti bračnog druga i dece zaposlenog, a njima u slučaju smrti zaposlenog;
- naknade štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja;
- poklona za Božić i Novu godinu deci zaposlenog, starosti do 15 godina života, u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;
- premije za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija;
- jubilarne nagrade i solidarne pomoći;
- otpremnine u slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca.

Dakle, *naknada troškova za ishranu u toku rada* i *naknada troškova za regres* za korišćenje godišnjeg odmora *imaju karakter zarade*. **Ostale naknade troškova** (osim naknade za „topli obrok” i regres) **NEMAJU karakter zarade** u smislu odredaba *Zakona o radu* i **na iste se NE PLAĆAJU doprinosi, kao ni porez, ali samo do visine propisanih neoporezivih iznosa**.

### **Naknada troškova za dolazak i odlazak sa rada**

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi **troškove prevoza** u javnom saobraćaju radi dolaska na rad i odlaska sa rada **u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju**, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz.

**Opštim aktom** (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu) i **ugovorom o radu** utvrđuje se **način obezbeđivanja naknade troškova** prevoza, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz. Ovim aktima utvrđuju se i **kriterijumi pod kojima se ostvaruje pravo** na naknadu troškova (kada se vrši isplata naknade troškova: na početku ili na kraju meseca),

da li se troškovi nadoknađuju u novcu ili zaposlenom pripada pretplatna karta, i dr.

**Poslodavci koji imaju obezbeđen prevoz, nemaju obavezu da zaposlenom isplaćuju naknadu** troškova po tom osnovu, jer realno, trošak i ne postoji (pošto poslodavac organizuje i plaća prevoz kojim zaposleni dolaze i odlaze sa posla). Ukoliko kod poslodavca postoje zaposleni koji pored organizovanog (sopstvenog) prevoza, **moraju da koriste i javni prevoz** (da bi došli do mesta koje pokriva sopstveni prevoz), **trošak** zaposlenog postoji i isti **treba naknaditi** zaposlenom. Dakle, poslodavac može zaposlenima naknaditi troškove:

- **u novcu** u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
- kupiti **mesečnu pretplatnu kartu**;
- **na drugi način** obezbediti prevoz za dolazak i odlazak sa rada.

Kolektivnim ugovorom (ili pravilnikom o radu) i ugovorom o radu može biti utvrđeno da zaposleni, radi dolaska i odlaska na posao, koristi javni prevoz do mesta organizovanog prevoza i za to ima pravo na pretplatnu ili pojedinačnu kartu javnog prevoza i organizovan prevoz (linije koje iz različitih delova grada organizuje poslodavac do sedišta poslodavca) koji organizuje poslodavac. *Troškovi javnog prevoza predstavljaju naknadu troškova* za dolazak i odlazak sa rada zaposlenog.

**Promena mesta stanovanja zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza** koje je poslodavac dužan da naknadi zaposlenom u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti poslodavca. U slučaju da zaposleni **živi u neposrednoj blizini mesta rada**, tako da nema potrebe da koristi neko prevozno sredstvo od mesta stanovanja do mesta rada (i od mesta rada do mesta stanovanja), jer je udaljenost stana i mesta rada **manja od 1 autobuske stanice**, zaposlenom **ne pripada naknada troškova** za dolazak i odlazak sa rada, jer zaposleni navedenih troškova nema.

**Naknada troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji**

Naknada troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji obuhvata **dnevnicu, putne troškove i troškove prenoćišta**. *Zakonom*

nije uređena visina navedene naknade, već samo pravo zaposlenog na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji koje obuhvata dnevnicu, putne troškove i troškove prenoćišta. **Opštim aktom i ugovorom o radu, uređuje se visina istih.**

**Troškovi ishrane i gradskog prevoza u mestu u kojem se vrši službeni posao naknađuju se preko dnevnice.** *Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji računa se od časa polaska na službeno putovanje do časa povratka* sa službenog putovanja. Opštim aktom i ugovorom o radu uređuju se slučajevi kada zaposleni ima pravo na isplatu dnevnice. Najčešće se isplaćuje **cela dnevnicu za službeno putovanje** u zemlji koje je trajalo **između 12 i 24 časa**, a **polovina dnevnice** za službeno putovanje koje je trajalo **između 8 i 12 časova**.

Visina dnevnice, kao i visina putnih troškova i troškova prenoćišta uređuje se opštim aktom i ugovorom o radu. Najčešće se opštim aktom visina dnevnice vezuje za određeni procenat prosečne zarade prema podacima koje utvrđuje *Republički zavod za statistiku*. Na primer, može se urediti da zaposleni ima pravo na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji, u visini 5% prosečne mesečne zarade prema poslednjem podatku *Republičkog zavoda za statistiku* na dan polaska na službeno putovanje. Takođe, može se urediti da se zaposlenom kome je **obezbeđena besplatna ishrana**, dnevnicu za službeno putovanje u zemlji **umanjuje** za određeni iznos. Tako se, *na primer*, državnom službeniku ili namešteniku kome je obezbeđena besplatna ishrana, dnevnicu za službeno putovanje u zemlji umanjuje za 80%.

**Praksa je da se putni troškovi** tj. troškovi prevoza od mesta rada do mesta gde treba da se izvrši službeni posao i troškovi prevoza za povratak do mesta rada **priznaju u visini stvarnih troškova prevoza u javnom saobraćaju**, odnosno u celosti prema **priloženom računu**, kao i **troškovi noćenja**. **Opštim aktom i ugovorom o radu može se utvrditi maksimalna visina** ovih troškova. Tako *na primer*, može se predvideti da se zaposlenom priznaju troškovi noćenja prema priloženom hotelskom računu za prenoćište i doručak, izuzev za prenoćište i doručak u hotelu prve kategorije (pet zvezdica) i sl. Pored navedenog, može se urediti da ako zbog hitnosti, odnosno potreba službenog posla zaposleni ne može koristiti ni prevoz u javnom saobraćaju ni službeno

vozilo, on **po pismenom odobrenju ovlašćenog lica** (u kome su navedeni razlozi hitnosti, odnosno potreba službenog posla), **može koristiti sopstveni automobil**. Tada je **neophodno urediti naknadu** za korišćenje sopstvenog vozila, što se najčešće vezuje za određeni **procenat od propisane cene za litar pogonskog goriva po pređenom kilometru**.

Troškovi službenog putovanja u zemlji naknađuju se na osnovu *obračuna putnih troškova*, uz koji se **prilažu odgovarajući dokazi o postojanju i visini troškova** (karta za prevoz, račun za prenoćište i doručak, računi za ostale troškove i dr.). **Opštim aktom i ugovorom o radu utvrđuje se rok za dostavljanje dokaza o izvršenom službenom putu**, na osnovu kojih se isti naknađuju. Najčeći rok je tri dana od dana kada je službeno putovanje završeno.

### **Naknada troškova za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu**

Službeno putovanje u inostranstvo jeste službeno putovanje **iz Republike Srbije u stranu državu i obratno, službeno putovanje iz jedne u drugu stranu državu i službeno putovanje iz jednog u drugo mesto u stranoj državi**. Ovlašćeno lice izdaje zaposlenom **nalog za službeno putovanje** u inostranstvo **pre nego što on pođe** na službeno putovanje.

**Nalog** za službeno putovanje u inostranstvo **sadrži** ime i prezime zaposlenog, državnog službenika ili nameštenika koji putuje, naziv države i mesto u koje se putuje, cilj putovanja, datum polaska na putovanje i datum povratka sa putovanja, kategoriju hotela u kojima je obezbeđen smeštaj, napomenu o tome da li su obezbeđeni besplatan smeštaj i ishrana, vrstu prevoznog sredstva kojim se putuje, iznos akontacije koji može da se isplati, podatke o tome ko snosi troškove službenog putovanja i način obračuna troškova putovanja. Na osnovu naloga za službeno putovanje u inostranstvo, ukoliko je predviđeno **opštim aktom i ugovorom o radu**, zaposlenom se može isplatiti **akontacija u visini procenjenih troškova**. Navedenim aktima može se predvideti da je zaposleni, ukoliko službeno **putovanje ne započne** u roku od tri dana od datuma koji je naveden u nalogu za službeno putovanje, dužan da

isplaćenu **akontaciju vrati** narednog dana od isteka tog roka. **Naknada troškova** za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, u smislu odredbi *Zakona*, ostvaruje se pod uslovima i na način utvrđen opštim aktom i ugovorom o radu.

Opštim aktom i ugovorom o radu **troškovi za službeni put u inostranstvo** mogu se utvrditi i na osnovu *Uredbe o naknadi troškova i otpremnini državnih službenika i nameštenika* („Sl. glasnik RS”, br. 98/07 (prečišćen tekst), 84/14, 84/15 i 74/21), koja nije u suprotnosti sa *Zakonom o radu*. Međutim, **poslodavci** kod kojih primena ovakvog rešenja iziskuje velike troškove poslovanja, iz razloga što njihovi zaposleni svakodnevno borave u inostranstvu radi obavljanja poslova iz delatnosti poslodavca (poslovi špedicije, autotransporta i dr.), **mogu na drugačiji način** (tj. visini) urediti naknadu troškova zaposlenog za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu. Svakako, **obaveza** je poslodavca da zaposlenom **i u tom slučaju nadoknadi sve troškove** za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu.

**Državnom službeniku i namešteniku** na službenom putovanju u inostranstvo, u skladu sa odredbama *Uredbe*, kao i ostalim zaposlenima kod kojih je opštim aktom i ugovorom o radu utvrđeno **pravo na naknadu** troškova za službeni put u inostranstvo **u skladu sa** odredbama *Uredbe*, **naknađuju se** troškovi smeštaja, ishrane i gradskog prevoza u mestu boravka u inostranstvu, troškovi prevoza radi izvršenja službenog posla, troškovi pribavljanja putnih isprava, vakcinacije i lekarskih pregleda, troškovi službene pošte, takse, telefona, telegrama i telefaksa, troškovi iznajmljivanja prostorija i troškovi stenografskih i daktilografskih usluga. Kao i kod dnevnice za službeni put u zemlji, i dnevnicu za službeni put u inostranstvo ima istu strukturu, tj. sastoji se iz **troškova ishrane i gradskog prevoza** u mestu boravka u inostranstvu. **Najmanji iznos dnevnica** na koje zaposleni ima pravo utvrđen je **u spisku dnevnica po stranim državama**. Ovaj spisak odštampan je uz ovu *Uredbu* i čini njen sastavni deo.

**Opštim aktom i ugovorom o radu, utvrđuju se troškovi** koje zaposleni na službenom putovanju u inostranstvo može da **refundira** od poslodavca. Tako se može urediti da se zaposlenom naknađuju **troškovi smeštaja** u visini plaćenog hotelskog računa za prenoćište i doručak,



odnosno da se zaposlenom kome su obezbeđeni besplatno prenoćište i doručak ne naknađuju troškovi smeštaja.

**Opštim aktom i ugovorom o radu** mogu se utvrditi slučajevi **kada se iznos utvrđene dnevnice** za službeno putovanje u inostranstvo **umanjuje**. Tako se, u slučaju da je obezbeđena besplatna ishrana - dnevnicu umanjuje za 60%. Ako je obezbeđen samo besplatan doručak - za 10%, ako je obezbeđen samo besplatan ručak - za 30% i ako je obezbeđena samo besplatna večera za - 20%.

Dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo određuje se **od časa prelaska državne granice Republike Srbije - u polasku, do časa prelaska državne granice Republike Srbije - u povratku**. Ako se u inostranstvo putuje **avionom**, dnevnicu se određuje **od časa polaska aviona s poslednjeg aerodroma u Republici Srbiji do časa povratka na prvi aerodrom u Republici Srbiji**. Ako se u inostranstvo putuje **brodom**, dnevnicu se određuje **od časa polaska broda iz poslednjeg pristaništa u Republici Srbiji do časa povratka u prvo pristanište u Republici Srbiji**.

Po pravilu, zaposlenom pripada **jedna dnevnicu na svaka 24 časa provedena u inostranstvu**, a ako je **preostalo vreme** provedeno u inostranstvu **duže od 12 časova - pripada mu još jedna dnevnicu**, odnosno još **polovina dnevnice** ako je preostalo vreme provedeno u inostranstvu **između 8 i 12 časova**.

**Naknada troškova smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu**

Obzirom da *Zakonom* nije definisano šta se smatra *radom na terenu*, **neophodno** je ovo pitanje **urediti opštim aktom** poslodavca. Za vreme rada i boravka na terenu, **poslodavac je dužan da obezbedi** zaposlenom **besplatan smeštaj i ishranu ili da zaposlenima isplati naknadu troškova** smeštaja i ishrane. Da bi zaposleni ostvario pravo na naknadu **moraju biti ispunjena oba uslova** koja su utvrđena *Zakonom*, a to je **da zaposleni radi na terenu i boravi na terenu** (ne vraća se u prebivalište dok je na terenu).

Opštim aktom i ugovorom o radu, utvrđuje se **visina i način nadoknade** troškova smeštaja i ishrane, *ukoliko poslodavac iste nije obezbedio*, i to u zavisnosti od mesta u kome zaposleni radi i boravi na terenu. Prilikom utvrđivanja visine navedenih troškova, neophodno je obezbediti da njihova visina **pokrije stvarne troškove** zaposlenog. Napominjemo još jednom, da *Zakonom* nije uređen *terenski dodatak* za vreme rada i boravka na terenu, ali se isti **može urediti opštim aktom i ugovorom o radu**.

### **Naknada troškova za ishranu u toku rada**

Zaposleni ima **pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada** u skladu sa **opštim aktom i ugovorom o radu, za dane provedene na radu**. Za dane kada zaposleni *nije bio na radu* (plaćeno i neplaćeno odsustvo, službeni put, godišnji odmor, bolovanje), zaposleni nema pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada.

*Zakonom* je utvrđeno pravo zaposlenog na naknadu troškova za ishranu u toku rada. Međutim, nije utvrđena **minimalna visina** ovog prava, već je zakonodavac prepustio da se ista uredi **opštim aktom i ugovorom o radu**.

Najpraktičnije je da se naknada troškova za ishranu u toku rada („topli obrok”) utvrdi *po danu rada* zaposlenog, kao i da se precizira da li se iznos definiše u „neto” ili u „bruto” iznosu. Najčešće se visina „toplog obroka” utvrđuje u određenom procentu u odnosu na prosečnu zaradu po zaposlenom u *Republici Srbiji*.

Pod **zaradom se ne smatraju** primanja:

- za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;
- za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
- za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;
- smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade,

što znači da **naknada troškova za ishranu** u toku rada i naknada **troškova za regres** za korišćenje godišnjeg odmora **imaju karakter zarade** i kao takve, **moraju se izraziti u novcu**.

Za razliku od ranijeg rešenja, omogućeno je poslodavcima da zaposlenima **obezbede ishranu u toku rada** u sopstvenom restoranu ili drugom restoranu ili da poslodavac obezbedi vrednosne bonove za kupovinu hrane u drugim objektima. U tom slučaju poslodavac **neće morati da zaposlenom naknadi troškove za ishranu u toku rada**, jer ih zaposleni nema (ishrana je obezbeđena u restoranu ili kroz vrednosne bonove). Međutim, kako naknada troškova za ishranu u toku rada ima karakter zarade, poslodavac će **i u tom slučaju morati da visinu troškova izrazi u novcu**.

### **Naknada troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora**

Zaposleni ima **pravo na naknadu troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora** u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Zakonodavac je utvrdio ovu naknadu troškova kao pravo, ali nije utvrdio visinu prava. Prema tome, **opštim aktom i ugovorom o radu, neophodno je urediti visinu regresa za korišćenje godišnjeg odmora, kao i način isplate istog**. Neophodan **uslov za isplatu regresa je korišćenje godišnjeg odmora za kalendarsku godinu**. Ukoliko zaposleni nije koristio godišnji odmor nema pravo na regres. Slično kao i u slučaju utvrđivanja visine „toplog obroka”, visina regresa se najčešće vezuje za određeni procenat prosečne zarade isplaćene u preduzeću ili *Republici Srbiji*.

Opštim aktom i ugovorom o radu neophodno je urediti kako se regres isplaćuje: **u celosti ili u delovima**. Takođe, neophodno je urediti da li se regres utvrđuje u „neto” ili „bruto” iznosu, dakle **sa ili bez pripadajućih doprinosa i poreza**. Kao i naknada troškova za ishranu u toku rada, i naknada troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora **ima karakter zarade** i na nju se **plaćaju pripadajući porezi i doprinosi**.

## 30.2. Druga primanja zaposlenih

Novčanom kaznom **od 400.000 do 1.000.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako zaposlenom ne isplati druga primanja u skladu sa odredbama *Zakona*.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 100.000 do 300.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu**, novčanom kaznom **od 20.000 do 40.000 din.**

**Određen broj ovih primanja utvrđen je kao pravo zaposlenih**, koje je **poslodavac dužan da isplati** zaposlenima (otpremnina za odlazak u penziju, naknada troškova pogrebnih usluga, naknada štete zbog povrede na radu), dok su **druga primanja utvrđena samo kao mogućnost** i mogu se isplatiti samo ukoliko su utvrđena **opštim aktom i ugovorom o radu** (na primer, jubilarna nagrada, solidarna pomoć i dr.). Takođe, kod **nekog primanja, uređena je minimalna visina** istog u samom zakonu (otpremnina za odlazak u penziju), dok je za druga uređeno da se visina u potpunosti određuje na osnovu odredbi opšteg akta i ugovora o radu.

**Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati**, u skladu sa opštim aktom:

- **otpremninu** pri odlasku u penziju, najmanje u visini **dve prosečne zarade prema poslednjem objavljenom podatku** republičkog organa nadležnog za statistiku;

- **naknadu troškova pogrebnih usluga** u slučaju smrti člana uže porodice (bračni drug i deca zaposlenog), a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;

- **naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.**

*Zakonom* je uređeno da poslodavac **može** deci zaposlenog starosti do 15 godina života da obezbedi **poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa** koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana. Takođe, prema *Zakonu*, poslodavac može zaposlenima uplaćivati **premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i**

kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, a u cilju sprovođenja kvalitetne dodatne socijalne zaštite. Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu **može** da se utvrdi pravo na **jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć**, kao i druga primanja zaposlenih.

## Otpremnina pri odlasku u penziju

*Otpremnina pri odlasku u penziju* je pravo zaposlenog koje je garantovano i **mora se isplatiti**, i to **najmanje u visini dve prosečne zarade prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa za statistiku**. Pod (prosečnom) *zaradom* u smislu *Zakona* i podatka koji **objavljuje Republički zavod za statistiku, podrazumeva se bruto zarada**, tj. zarada koja u sebi sadrži pripadajuće doprinose za obavezno socijalno osiguranje i porez iz zarade.

Ovo praktično znači da, ukoliko uzmemo, *na primer*, da je poslednji objavljeni podatak *Republičkog zavoda za statistiku*, podatak o isplaćenju zaradi za decembar 2022. god. i da ona iznosi 115.315 dinara (odnosno 84.227 din., bez pripadajućih poreza i doprinosa), najniža otpremnina zaposlenog zbog odlaska u penziju je 230.630 din. (115.315 x 2).

Obzirom da se otpremnina za odlazak u penziju isplaćuje, u skladu sa **opštim aktom i ugovorom o radu**, **moguće** je da se istim aktom, **utvrdi i veće pravo** zaposlenog od minimuma koji je predvideo zakonodavac. Prema tome, odredbe kojima se utvrđuje otpremnina u većem iznosu od zakonskog rešenja, *na primer*, tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u *Republici Srbiji* prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, odnosno tri prosečne zarade u preduzeću ili tri poslednje isplaćene zarade zaposlenog, nisu u suprotnosti sa *Zakonom* i mogu se primenjivati.

**Pravo na otpremninu** za odlazak u penziju ima **samo zaposleni kome prestaje radni odnos radi ostvarivanja prava na starosnu, invalidsku, porodičnu penziju ili prevremenu starosnu penziju**.

Zaposleni koji je zasnovao **radni odnos na određeno vreme ostvaruje sva prava iz radnog odnosa** kao i zaposleni na neodređeno vre-

me, što **uključuje i pravo na otpremninu** za odlazak u penziju. Tako *na primer*, zaposleni koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, a kome je *radni odnos prestao zbog potpunog gubitka radne sposobnosti i ostvarivanja prava na invalidsku penziju*, a **pre isteka ugovora o radu na određeno vreme, ima pravo na otpremninu** pri odlasku u invalidsku penziju.

U slučaju da je zaposlenom *na određeno vreme prestao radni odnos*, a lice je **nakon tog datuma prestanka** radnog odnosa ostvarilo *pravo na invalidsku penziju*, nema osnova da od poslodavca zahteva isplatu *otpremnine* za odlazak u penziju, s obzirom da razlog raskida radnog odnosa nije bio odlazak u penziju, već odrađen (završen) posao u roku koji je unapred bio ugovoren. Prema tome, **pravo na otpremninu pri odlasku u penziju, ne može da ostvari zaposleni kome je radni odnos prestao po drugom osnovu**. Ukoliko je osnov prestanka radnog odnosa istek roka za koji je zasnovan radni odnos na određeno vreme, tada zaposleni nema pravo na otpremninu. Takođe, ukoliko je radni odnos zaposlenog prestao **po osnovu** utvrđivanja **viška zaposlenih** i zaposlenom je *po tom osnovu isplaćena otpremnina*, **nema pravo na isplatu otpremnine zbog odlaska u penziju**.

Prema **Mišljenju** Ministarstva rada i socijalne politike, br. **011-00-811/2011-02** od 16.11.2011. god.: *Pravo na isplatu otpremnine pri odlasku u penziju u skladu sa navedenom odredbom Zakona o radu ostvaruje zaposleni kome je prestao radni odnos otkazom ili sporazumom sa poslodavcem, a zbog ostvarivanja prava na penziju. Ovo pravo pripada i zaposlenom na određeno vreme, ako mu je radni odnos prestao zbog odlaska u penziju, a pre isteka vremena na koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme. Zaposleni kome je prestao radni odnos na određeno vreme istekom roka na koji je taj radni odnos zasnovan, saglasno članu 175. tačka 1) Zakona o radu, po našem mišljenju ne ostvaruje pravo na otpremninu u skladu sa članom 119. stav 1. tačka 1) Zakona o radu, bez obzira da li to lice po propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju ispunjava uslove za ostvarivanje prava na penziju i da li ima nameru da podnese zahtev nadležnom organu za ostvarivanje prava na penziju.*

U skladu sa odredbama *Zakona*, obaveza je poslodavca **da isplati** otpremninu pri odlasku u penziju i to najkasnije **u roku od 30 dana od**

**prestanka radnog odnosa.** S tim u vezi, napominjemo da se poslodavac i zaposleni **sporazumom mogu dogovoriti i o drugačijem roku za isplatu otpremnine.**

Otpremnina **zaposlenih u državnoj upravi** ne računa se prema *Zakonu o radu*, već prema *Uredbi o naknadi troškova i otpremnini državnih službenika i nameštenika* („Sl. glasnik RS”, br. 98/07 (prečišćen tekst), 84/14, 84/15 i 74/21), koja je **usklađena sa odredbama Zakona**, i kojom je utvrđeno da se državnom službeniku ili namešteniku koji odlazi u penziju isplaćuje otpremnina **u visini 125% od plate koju bi ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kome se isplaćuje otpremnina**, s tim što ona **ne može biti niža od DVE prosečne zarade u Republici Srbiji**, prema poslednjem konačnom objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike **na dan isplate.**

### **Naknada troškova pogrebnih usluga**

Zaposleni ima **pravo na naknadu troškova pogrebnih usluga**, u slučaju smrti člana uže porodice (bračni drug i deca zaposlenog). Takođe, poslodavac je dužan da, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, isplati naknadu troškova pogrebnih usluga članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog.

*Zakonom* nije uređena minimalna visina naknade troškova pogrebnih usluga, već samo obaveza poslodavca da istu isplati u skladu sa opštim aktom. Ovo praktično znači, da se **visina naknade troškova pogrebnih usluga mora utvrditi kolektivnim ugovorom**, odnosno **pravilnikom o radu**. Istim aktom, moraju se urediti **kriterijumi i način isplate** naknada troškova pogrebnih usluga.

Najčešće se opštim aktom, visina naknade troškova pogrebnih usluga „veže” za visinu uobičajenih troškova za sahranu, a prema priloženim računima. Takođe, mnogi poslodavci isplaćuju naknadu ovih troškova u visini naknade koju isplaćuje *Fond za penzijsko i invalidsko osiguranje*. **Preporuka je da se opštim aktom utvrdi gornji limit** za visinu troškova koji se isplaćuju u navedene svrhe, kako eventualno ne bi došlo do zloupotrebe ovog prava.

## **Naknada štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja**

Poslodavac je **dužan da zaposlenom** povređenom na radu ili obolom na radu **naknadi štetu**, u skladu sa **opštim aktom**. **Ukoliko poslodavac ne utvrdi štetu ili je zaposleni nezadovoljan** visinom naknadene štete, zaposleni se **može obratiti sudu**.

## **Božićni i novogodišnji paketići za decu zaposlenih**

Poslodavac može **deci** zaposlenog **starosti do 15 godina života**, u skladu sa opštim aktom, da obezbedi **poklon za Božić i Novu godinu** u vrednosti **do neoporezivog iznosa** koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

Opštim aktom (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu) neophodno je utvrditi da li deca zaposlenih imaju pravo na paketiće i ako imaju, neophodno je definisati *starost deteta*, tj. do koliko godina deca zaposlenih imaju pravo na paketiće, koja je vrednost paketića, koji su rokovi za isplatu (nabavku) paketića i sl. Prema tome, **opštim aktom moraju se utvrditi svi elementi** neophodni za realizaciju poklona: u kom obliku se isplaćuje poklon, koja je vrednost poklona, kada i kojim povodom se isplaćuje poklon, do koje starosti dece i sl.

Odredbom **Zakona o porezu na dohodak građana** („Sl. glasnik RS”, br. 24/01... i 138/22) utvrđena je poreska olakšica, tj. **neoporezivi deo poklona** za svako dete zaposlenog, starosti do 15 godina, povodom *Nove godine* i *Božića*, i to na godišnjem nivou. Ovo poresko oslobođenje za zaposlenog po jednom detetu u ukupnom iznosu do 12.544 dinara, važi za isplate **tokom jedne kalendarske godine**. Karakter ovog davanja zaposlenima, zavisi od:

- starosti deteta zaposlenog (da li je dete starije ili mlađe od 15 godina);
- kojim povodom se daje (novogodišnji i božićni praznici ili drugi povod);
- vrednosti paketića.

Ukoliko su kriterijumi za dodeljivanje poklona drugačiji od utvrđenih *Zakonom*, nema smetnji da se izvrši i takvo darivanje, s tim što se



u tom slučaju primenjuje *pravo na druga primanja*. Poslodavac tako, *na primer*, svojim aktom može utvrditi pravo na dodelu paketića: deci do 7. godina, deci do 15. godina ili deci do 18. godina života, unucima zaposlenih i sl.

**Karakter navedenih davanja je različit: novogodišnji i božićni pokloni deci zaposlenih do 15 godina života do neoporezivog iznosa (12.544 dinara) nemaju karakter zarade, dok razlika između vrednosti paketića i neoporezivog dela ima karakter zarade i na isti se plaćaju porez i doprinosi za socijalno osiguranje. S druge strane, paketići koji se daruju deci preko 15 godina i/ili unucima zaposlenih, bez obzira na iznos imaju karakter zarade.**

(*Napomena urednika*: Neoporezivi iznos od **12.544 din.** je u primeni počev od 1.2.2023. god, zaključno sa 31.1.2024. god. Pogledajte *Tabelu - Usklađeni neoporezivi iznosi pojedinih primanja fizičkih lica od 1.2.2023. god., podnaslov 30.3.*, u okviru ove glave.)

*Zakonom o radu* nije preciziran slučaj isplate paketića deci zaposlenih kada su **oba roditelja zaposlena kod jednog poslodavca**. Poslodavac svojim aktom treba da uredi ovo pitanje, odnosno da li dete čija su oba roditelja zaposlena kod istog poslodavca ima pravo na jedan ili dva poklona.

***Mišljenje* Ministarstva rada i socijalne politike, br. 011-00-46/2010-02** od 6.5.2010. god.:

„*Odredbom člana 119. stav 2) Zakona o radu („Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05 i 54/09) propisano je da poslodavac može deci zaposlenog starosti do 15 godina života da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana. Zakonom o radu nije utvrđena obaveza već mogućnost poslodavca da deci zaposlenog starosti do 15 godina života obezbedi navedeni poklon. Poslodavac svojim aktom (odlukom, rešenjem i dr.) uređuje navedeno pitanje, odnosno obezbeđuje poklon, utvrđuje vrednost poklona, starost deteta, kao i druga merila i kriterijume koji su uslov za dobijanje poklona. U slučaju da su kod poslodavca zaposlena oba roditelja, mišljenja smo da je detetu (ili deci zaposlenih) neophodno obezbediti po dva poklona, imajući u vidu da*

*svaki od roditelja kao zaposleni kod poslodavca, pojedinačno ostvaruje sva prava iz radnog odnosa.”*

## **Ostala druga primanja iz člana 119. Zakona**

Pored gore navedenih primanja, poslodavac **može** zaposlenima, u skladu sa opštim aktom uplaćivati premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, a u cilju sprovođenja kvalitetne dodatne socijalne zaštite.

Poslodavac može da, *na svoj teret*, uplati penzijski doprinos za zaposlene u smislu propisa o dobrovoljnim penzijskim fondovima i penzijskim planovima, kod organizacije registrovane za upravljanje dobrovoljnim penzijskim fondovima, a u skladu sa **sredstvima odobrenim godišnjim programom poslovanja poslodavca**. Kolektivnim ugovorom može urediti pravo zaposlenog na dobrovoljno penzijsko osiguranje, koje poslodavac uplaćuje za zaposlenog u dobrovoljni penzijski fond u visini **neoporezivog iznosa premija** za dodatno dobrovoljno penzijsko osiguranje i penzijski doprinos, koji se uređuje *Zakonom o porezu na dohodak građana* (do 7.529 dinara).

(*Napomena urednika*: Navedeni neoporezivi iznos od **7.529 din.** je u primeni počev od 1.2.2023. god, zaključno sa 31.1.2024. god. Pogledajte *Tabelu - Usklađeni neoporezivi iznosi pojedinih primanja fizičkih lica od 1.2.2023. god., podnaslov 30.3.*, u okviru ove glave.)

Opštim aktom može se urediti da je poslodavac dužan da pod jednakim uslovima **kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, posledica nezgode i dnevne naknade**, odnosno **bolničkog lečenja**. Takođe, poslodavac, može u cilju sprovođenja kvalitetne socijalne zaštite, da kolektivno osigurava zaposlene **za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija**.

## **Jubilarna nagrada**

U skladu *Zakonom*, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć. Dakle, **ju-**

**bilarna nagrada nije zakonska obaveza poslodavca. Međutim, ako je opštim aktom i ugovorom o radu utvrđeno pravo zaposlenog na jubilarnu nagradu, ista se mora i isplatiti.**

Da bi zaposleni ostvarili pravo na jubilarnu nagradu, isto mora biti uređeno opštim aktom, odnosno ugovorom o radu. Pre svega, **potrebno je urediti kriterijume za isplatu** jubilarne nagrade: koji zaposleni imaju pravo na jubilarnu nagradu, za koliko godina rada se ostvaruje jubilarna nagrada i sl. Takođe, neophodno je definisati *šta se smatra jubilarnom nagradom*: da li je to nagrada za godine „vernosti” poslodavcu, nagrada za jubilej (godišnjicu osnivanja poslodavca), krsnu slavu poslodavca i slično. Ukoliko se opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrdi pravo zaposlenog na jubilarnu nagradu, ovim aktima je neophodno definisati **i rokove za isplatu** jubilarne nagrade. Znači, neophodno je da se precizira da li se jubilarna nagrada isplaćuje *u mesecu kada zaposleni ostvaruje uslove* za sticanje prava na jubilarnu nagradu ili se jubilarna nagrada isplaćuje svim zaposlenima koji u kalendarskoj godini ispunjavaju uslove *na određeni dan* važan za poslodavca ili zaposlene (dan osnivanja preduzeća, slava preduzeća i dr.).

Najčešće se jubilarna nagrada u praksi „vezuje” za godine rada provedenih u radnom odnosu kod poslodavca („nagrada za odanost poslodavcu”). Tako *na primer*, opštim aktom može biti predviđeno „da zaposleni ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu, za 10, 20 i 30 godina rada provedenih u radom odnosu kod poslodavca”, tj. za isti period na osnovu koga zaposleni ostvaruje pravo na uvećanje zarade po osnovu minulog rada kod poslodavca.

Kako je *Zakonom* samo utvrđeno da se **opštim aktom može utvrditi** pravo na jubilarnu nagradu (**ne mora**), svi kriterijumi na osnovu kojih se jubilarna nagrada dodeljuje definisani su ovim aktima. Tako *na primer*, pojedinačnim kolektivnim ugovorom (ili pravilnikom o radu), može se urediti da se, u period za obračun jubilarne nagrade, uzima u obzir i beneficirani radni staž koji je zaposleni ostvario kod poslodavca. Prema tome, **opštim aktom**, neophodno je urediti kriterijume na osnovu kojih se ista obračunava, kao i **visinu** jubilarne nagrade. Najčešće se u navedenim aktima, utvrđuje da svi zaposleni za isti period imaju pravo na određeni iznos jubilarne nagrade. *Na primer*, zaposleni za 10 godina rada imaju pravo na jubilarnu nagradu u visini *jedne* zarade,

zaposleni sa 20 godina rada na *jednu i po* zaradu, a zaposleni za 30 godina rada na *dve* zarade. Kao osnovica za obračun jubilarne nagrade u opštim aktima, obično se koristi prosečna zarada u *R.Srbiji*, prosečna zarada isplaćena u preduzeću ili prosečna zarada zaposlenog. U skladu sa *Zakonom*, možemo konstatovati da *jubilarna nagrada*, **nema karakter zarade**.

(*Napomena urednika*: Neoporezivi iznos *jubilarnе nagrade* od **25.085 din.** je u primeni počev od 1.2.2023. god, zaključno sa 31.1.2024. god. Pogledajte *Tabelu - Usklađeni neoporezivi iznosi pojedinih primanja fizičkih lica od 1.2.2023. god., podnaslov 30.3.*, u okviru ove glave.)

### **Solidarna pomoć**

Kao i jubilarna nagrada, *solidarna pomoć* **nema karakter zarade**. *Zakonom* je predviđena **samo kao mogućnost**, tako da se **mora urediti opštim aktom, ukoliko postoji potreba za istom**. *Zakonom* nije definisano šta je *solidarna pomoć*. Najčeće se pod solidarnom pomoći, smatra pomoć u slučaju duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana porodice, pomoć u kupovini lekova, ortopedskih pomagala (proteze, kolica i sl.), pomoć za troškove zdravstvene rehabilitacije i banjskog lečenja, pomoć u slučaju rođenja deteta, pomoć za ublažavanje posledica elementarnih nepogoda ili vanrednih događaja na objektu stanovanja i slično.

**Opštim aktom ili ugovorom o radu**, treba utvrditi u kojim slučajevima treba da se isplati solidarna pomoć, **visina, način isplate i kriterijume za ostvarivanje prava** na solidarnu pomoć. Tako se, *na primer*, može utvrditi pravo na solidarnu pomoć u slučaju teže bolesti vitalnih organa zaposlenih i članova uže porodice zaposlenih, koje zahtevaju operativne zahvate ili lečenje po mišljenju ili preporuci konzilijuma lekara, koji se ne mogu obaviti u zemlji - u visini troškova prema priloženom računu. Takođe, može se utvrditi pravo na solidarnu pomoć za slučaj hitne nabavke ortopedskih pomagala za zaposlenog i člana uže porodice zaposlenog, koja se nadoknađuju na teret *Fonda za zdravstveno osiguranje* - u visini cene ortopedskih pomagala po računu, uz obavezu zaposlenog da po dobijanju sredstava od Fonda, ista uplati na račun poslodavca i slično. Prema tome, da bi zaposleni ostvarili pra-

vo na solidarnu pomoć, opštim aktom moraju biti predviđeni slučajevi, kriterijumi i uslovi koji moraju biti ispunjeni da bi se ista i realizovala. Zakonom o porezu na dohodak građana utvrđen je **neoporezivi deo solidarne pomoći za slučaj bolesti, zdravstvene rehabilitacije ili invalidnosti zaposlenog ili člana njegove porodice.**

(Napomena urednika: Neoporezivi iznos solidarne pomoći od **50.173 din.** je u primeni počev od 1.2.2023. god, zaključno sa 31.1.2024. god. Pogledajte *Tabelu - Usklađeni neoporezivi iznosi pojedinih primanja fizičkih lica od 1.2.2023. god., podnaslov 30.3.,* u okviru ove glave.)

**Ukoliko solidarna pomoć nije utvrđena opštim aktom i ugovorom o radu, a poslodavac istu isplati, smatra se da je ona „drugo primanje” zaposlenog, pa u tom slučaju ima karakter zarade i na istu se plaćaju porez i doprinosi na zaradu, u skladu sa zakonom.**

### **30.3. Neoporezivi iznosi pojedinih primanja fizičkih lica počev od 1.2.2023. god.**

● Na osnovu člana 12a st. 3. Zakona o porezu na dohodak građana („Sl. glasnik RS”, br. 24/01, 80/02, 80/02-dr.zak., 135/04, 62/06, 65/06-ispr., 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11-US, 93/12, 114/12-US, 47/13, 48/13-ispr., 108/13, 57/14, 68/14-dr.zak., 112/15, 113/17, 95/18, 86/19, 153/20, 44/21, 118/21 i **138/22** – dalje: **ZPDG**), Vlada RS objavila je, u „Sl. glasniku RS”, br. **6/23** od 27.1.2023. god., **Usklađene dinarske neoporezive iznose poreza na dohodak građana iz člana 9. stav 1. tač. 9), 12), 13), 29), 30) i 31), člana 18. stav 1. tač. 1), 2), 5), 7), 8), 9) i 9a), člana 21a stav 2, člana 83. stav 4. tačka 1) i člana 85. stav 1. tačka 11) Zakona o porezu na dohodak građana godišnjim indeksom potrošačkih cena u 2022. godini.**

Ovi novi usklađeni dinarski neoporezivi iznosi, koje dajemo u tabeli koja sledi, **primenjuju se od 1. februara 2023. god.**

● Takođe, u istom „Sl. glasniku RS”, br. **6/23**, Vlada RS je, na osnovu člana 65a st. 2. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje („Sl. glasnik RS”, br. 84/04, 61/05, 62/06, 5/09, 52/11, 101/11, 47/13, 108/13, 57/14, 68/14-dr.zak., 112/15, 113/17, 95/18, 86/19, 153/20, 44/21, 118/21 i **138/22** – dalje: **Zakon o doprinosima**), objavila

i **Usklađeni dinarski iznos iz člana 13. stav 3. Zakona o doprinosima godišnjim indeksom potrošačkih cena u 2022. godini**, koji iznosi **7.529 dinara**.

I ovaj usklađeni dinarski iznos se takode **primenjuje od 1. februara 2023. god.**

**Tabela - Usklađeni neoporezivi iznosi pojedinih primanja fizičkih lica od 1.2.2023. god.**

Prema <b>Zakonu o porezu na dohodak građana</b> („Sl. glasnik RS”, br. 24/01, ..., 118/21 i 138/22)	<b>USKLAĐENI DIN. NEOPOREZIVI IZNOSI u primeni od 1.2.2023. do 31.1.2024.</b>
<b>1) član 9. stav 1.</b> - Ne plaća se porez na dohodak građana na primanja ostvarena, pored ostalog, po osnovu:	<b>do iznosa:</b>
- pomoći koju u slučaju smrti zaposlenog ili penzionisanog zaposlenog, poslodavac isplaćuje članu njegove porodice - <b>tačka 9)</b>	<b>87.799</b>
- stipendija i kredita učenika i studenata - <b>tačka 12)</b>	<b>38.458</b>
- naknada za ishranu - hranarina koju sportistima amaterima isplaćuju mesečno amaterski sportski klubovi, u skladu sa zakonom kojim se uređuje sport - <b>tačka 13)</b>	<b>12.544</b>
- naknada za rad članova izbornih komisija, biračkih i glasačkih odbora i za rad na popisu stanovništva - <b>tačka 29)</b>	<b>6.735</b>
- <b>novčane pomoći fizičkim licima koja nisu zaposlena kod davaoca</b> , a koja ne predstavlja ekvivalent za neki njihov rad, odnosno protivuslugu ili protivčinidbu za neku njihovu aktivnost u odnosu na davaoca - neoporezivo je do navedenog iznosa, <b>godišnje</b> , za pomoć ostvarenu <b>od jednog isplatioca</b> - <b>tačka 30)</b>	<b>16.666</b>
- <b>naknade troškova boravka fizičkim licima koja učestvuju u programima Evropske unije</b> i drugih međunarodnih organizacija <b>u oblasti</b> obrazovanja, obuka, sporta, rada sa mladima, nauke, istraživanja i inovacija, isplaćene u skladu sa navedenim programima - neoporezivo je najviše do navedenog iznosa, za troškove <b>na mesečnom nivou</b> - <b>tačka 31)</b>	<b>128.198</b>

<b>2) član 15a stavovi 2, 4. i 5.</b> - Osnovicu poreza na zarade za zaposlene u smislu <i>Zakona o radu</i> , čini zarada iz čl. 13. st. 1. i 3, čl. 14. do 14b i čl. 15b ovog zakona, umanjena za iznos:	
- <b>neoporezivi iznos zarade</b> (mesečno, za lice koje radi sa punim radnim vremenom)	<b>21.712 u primeni od 1.1.2023.g.</b>
<b>3) član 18. stav 1.</b> - Ne plaća se porez na zarade na primanja zaposlenog od poslodavca po osnovu:	<b>najviše do:</b>
- naknada <b>dokumentovanih</b> troškova prevoza za dolazak i odlazak sa rada - <b>tačka 1)</b>	<b>5.017</b>
- dnevnicu za službeno putovanje u zemlji - <b>tačka 2) a)</b>	<b>3.012</b>
- naknada prevoza na službenom putovanju - <b>tačka 5) b)</b>	<b>8.782</b>
- solidarna pomoć za slučaj bolesti, zdravstvene rehabilitacije ili invalidnosti zaposlenog ili člana njegove porodice - <b>tačka 7)</b>	<b>50.173</b>
- poklon deci zaposlenih, starosti do 15 godina, povodom Nove godine i Božića - <b>tačka 8)</b>	<b>12.544</b>
- jubilarna nagrada zaposlenima, u skladu sa zakonom koji uređuje rad - <b>tačka 9)</b>	<b>25.085</b>
- pomoći u slučaju smrti člana porodice zaposlenog - <b>tačka 9a)</b>	<b>87.799</b>
<b>4) član 21a stav 2.</b> - Ne plaća se porez na zarade na: <b>c)</b>	<b>zbirno, najviše do:</b>
- premije za dobrovoljno zdravstveno osiguranje i penzijski doprinos u dobrovoljni penzijski fond <b>koje poslodavac obustavlja i plaća iz zarade zaposlenog - zbirno</b> (neoporezivi iznos se isključuje iz osnovice za porez)	<b>7.529</b>
<b>5) član 14b stav 2. tačka 2) ZPDG</b> - Ne plaća se porez na zarade na: <b>i član 13. stav 3. Zakona o doprinosima</b> - Ne plaćaju se doprinosi na: <b>č)</b>	<b>zbirno, najviše do:</b>
- premije dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja i penzijski doprinos u dobrovoljni penzijski fond <b>koje poslodavac na teret sopstvenih sredstava plaća za zaposlene - zbirno</b> (neoporezivi iznos se isključuje iz osnovice za porez i iz osnovice za doprinose!)	<b>7.529</b>

Pogledajte nastavak tabele na sledećoj strani.

<b>6) član 83. stav 4. - Ne plaća se porez na dobitke od igara na sreću na: ć)</b>	<b>počev od 1.2.2023.g.</b>
- na pojedinačno ostvaren dobitak - <b>tačka 1)</b>	<b>128.198</b>
<b>7) član 85. stav 1. - Ne plaća se porez na drugi prihod na: d)</b>	
- nagrade i druga slična davanja fizičkim licima koja nisu zaposlena kod isplatioca, a koja proizlaze iz rada ili druge vrste doprinosa delatnosti isplatioca, ostvarena od jednog isplatioca, na godišnjem nivou - <b>tačka 11)</b>	<b>16.666</b>

Podsećamo, navedeni iznosi se jednom godišnje usklađuju godišnjim indeksom potrošačkih cena u kalendarskoj godini koja prethodi godini u kojoj se usklađivanje vrši, prema podacima republičkog organa nadležnog za poslove statistike. Usklađene dinarske iznose objavljuje Vlada RS, a primenjuju se od prvog dana narednog meseca po objavljivanju.

- Navedeni novousklađeni neoporezivi iznosi (izuzev neoporezivog iznosa zarade) **primenjuju se na sve isplate koje se vrše počev od 1. februara 2023. god, bez obzira za koji mesec se vrši isplata.**

- Podsećamo, budući da se **zarada** iskazana u tzv. „bruto” iznosu (koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade na teret zaposlenog), **umanjuje za** pripadajući (ceo ili srazmerni) mesečni **neoporezivi iznos koji važi u momentu isplate zarade**, u skladu sa novim neoporezivim iznosom zarade, **pri isplati zarade počev od 1. januara 2023. god. korigovana je i formula** po kojoj se obračunava bruto zarada.

**Formula za obračun bruto zarade:**

**Bruto zarada** = (Neto zarada – (21.712 x 10%)) / 0,701

**BZ** = (Neto zarada – 2.171,2) / 0,701

Ovaj neoporezivi iznos zarade **biće u primeni do prvog usklađivanja** ovog neoporezivog iznosa koje će se vršiti **počev u 2024. god.**

Podsećamo, prethodno važeći neoporezivi iznos od **19.300 din.** primenjivao se počev od 1.1.2022. god. **zaključno sa isplatama na dan 31.12.2022. god.**



a) **Ne plaća se porez** na zarade na primanja zaposlenog *od poslodavca* po osnovu **dnevnice za službeno putovanje u zemlji – do 3.012 din.** (novi usklađeni iznos), odnosno dnevnicе za službeno putovanje u **inostranstvo – do iznosa propisanog od strane nadležnog državnog organa, a najviše do 50 evra dnevno.**

Imajući u vidu da je *Uredbom o naknadi troškova i otpremnini državnih službenika i nameštenika* („Sl. glasnik RS”, br. 98/07-preč.tekst, 84/14, 84/15 i 74/21) **naknada troškova službenog putovanja u inostranstvo** kojom se naknađuju troškovi ishrane i gradskog prevoza u mestu boravka u inostranstvu - dnevnicа, opredeljena u iznosu od **15 evra na svaka 24 časa** provedena u inostranstvu, taj iznos predstavlja istovremeno i **neoporezivi iznos dnevnicе za državne službenike i nameštenike. Za zaposlene koji su u radnom odnosu kod poslodavaca iz privatnog sektora**, na koje se ne odnosi navedena uredba, već poslodavci **svojim aktom** mogu da urede i druga prava zaposlenih uključujući i pravo na dnevnicu za službeni put u inostranstvo, primenjuje se **neoporezivi iznos do 50 evra dnevno.** Ukoliko je opštim aktom kod poslodavca predviđena *dnevnicа viša od neoporezivog iznosa*, **iznos iznad neoporezivog** (tj. **razlika** isplaćenog i neoporezivog iznosa) **ima poreski tretman zarade.** Pri tom, **za utvrđivanje poreza na zarade** po osnovu *dnevnice za službeno putovanje u inostranstvo* **primanja iznad iznosa propisanog** od strane nadležnog državnog organa, odnosno **iznad neoporezivog iznosa od 50 evra, konvertuju se u dinarski iznos** po zvaničnom srednjem kursu NBS na dan obračuna troškova. (*Neoporezivi iznos devizne dnevnicе od 50 evra dnevno – rezultat je izmena u ZPDG koje su na snazi od 1.1.2016. god, i primenjuje se na isplate dnevnicа koje su vršene počev od tog datuma.*)

b) Podsećamo, u *tački 5) st. 1. čl. 18. ZPDG* propisano je da **neoporezivi iznos** po osnovu **naknade prevoza na službenom putovanju** jeste **prema priloženim računima prevoznika u javnom saobraćaju, a kada je**, saglasno zakonu, drugim propisima odnosno aktima **odobreno korišćenje sopstvenog automobila** za službeno putovanje ili u druge službene svrhe - **do iznosa 30% cene** po osnovnoj jedinici mere pogonskog goriva pomnoženog s brojem jedinica mere pogonskog goriva koje je potrošeno, a **najviše do 8.782 din. mesečno** (novi usklađeni iznos).

c) Prema članu 21a ZPDG, **ne plaća se porez na zarade na:**

**1. premiju za dobrovoljno zdravstveno osiguranje koju poslodavac obustavlja i plaća iz zarade zaposlenog - osiguranika uključenog u dobrovoljno zdravstveno osiguranje u zemlji i**

**2. penzijski doprinos u dobrovoljni penzijski fond koji poslodavac obustavlja i plaća iz zarade zaposlenog - člana dobrovoljnog penzijskog fonda.**

Ne oporezuje se, počev od **1.2.2023. god, do iznosa od 7.529 din. mesečno, a preko tog iznosa plaćaju se socijalni doprinosi i porez na zarade po stopi od 10%.**

**PAŽNJA! Ukupan iznos koji može biti predmet oslobođenja za 1. i 2. zbirno ne može biti veći od 7.529 din. mesečno.**

č) Prema članu 14b st. 2. tač. 2) ZPDG i članu 13. st. 3. Zakona o doprinosima, **ne plaćaju se doprinosi i porez na zaradu do neoporezivog iznosa na zbir:**

- **premije dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja koje poslodavac na teret sopstvenih sredstava plaća za zaposlene - osiguranike uključene u dobrovoljno zdravstveno osiguranje i**

- **penzijskog doprinosa u dobrovoljni penzijski fond koji poslodavac na teret sopstvenih sredstava plaća za zaposlene - članove dobrovoljnog penzijskog fonda.**

Dakle, **NE oporezuje se ZBIRNO** (premija za dobrovoljno zdravstveno osiguranje i penzijski doprinos u dobrovoljni penzijski fond) **do iznosa od 7.529 din. mesečno** (počev od **1.2.2023. god.**), a **preko tog iznosa plaćaju se socijalni doprinosi i porez na zarade po stopi od 10%.**

*Napominjemo, premije za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda (uključujući osiguranje od povreda na radu i profesionalnih oboljenja) i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hiruških intervencija poslodavac može uplaćivati SVIM zaposlenima (član 119. Zakona o radu). Ovakve uplate nemaju karakter zarade po Zakonu o radu, pa se na njih ne plaćaju doprinosi za socijalno. Neoporeziv je ukupan iznos (prema članu 14b st. 2. tač. 1) ZPDG).*

ć) Podsećamo, ranijim *izmenama Zakona o porezu na dohodak građana* („Sl. glasnik RS”, br. 95/18), **menjan je i neoporezivi iznos iz člana 83.** ovog zakona, kojim je (počev od 16.12.2018. god.) propisano

da se **porez na dobitke od igara na sreću ne plaća** na pojedinačno ostvaren dobitak iz *st. 2. i 3. ovog člana (nezavisno od toga da li je ostvaren u novcu, stvarima ili pravima), do iznosa od 100.000 din.*

Počev od **1.2.2023. god.** novousklađeni iznos neoporezivog dobitka od igara na sreću iznosi **128.198 din.**

Prema tome, novi **neoporezivi iznos** za dobitke na igrama na sreću **povećan je** sa 111.380 din. na 128.198 din., a **primenjuje se na sve dobitke koji su ostvareni (isplaćeni ili uručeni dobitniku) počev od 1.2.2023. god.**

Takođe, **ukoliko je pojedinačno ostvareni dobitak veći od 128.198 dinara, na iznos razlike iznad neoporezivog iznosa plaća se porez na dobitke od igara na sreću po stopi od 20%.**

Kao i do sada, **porez na dobitke od igara na sreću se takođe ne plaća** na ostvaren **dobitak od igara** koje se priređuju **u igračnicama (kazinima) i na automatima.**

Podsećamo, **obveznik poreza na dobitke od igara na sreću** je fizičko lice koje ostvari dobitak od igara koje se smatraju igrama na sreću u smislu zakona kojim se uređuju igre na sreću.

**Oporezivi prihod** za dobitke od igara na sreću predstavlja *svaki pojedinačni dobitak* od igara na sreću, **osim onih koji su oslobođeni** ovim zakonom.

Ako se dobitak sastoji od **stvari i prava**, pomenuti oporezivi prihod **predstavlja tržišna vrednost** stvari ili prava u momentu kada je dobitak ostvaren.

Podsećamo, novoformirana **Uprava za igre na sreću** (u daljem tekstu: *Uprava*) počev od 1. marta 2019. god., **preuzela je nadležnosti Poreske uprave u oblasti igara na sreću** koje su bile propisane *Zakonom o poreskom postupku i poreskoj administraciji* („Sl. glasnik RS”, br. 80/02,... 30/18 i 95/18). Takođe, podsećamo, u skladu sa odredbama u *članu 11.* o poslovima *Uprave* i njenim nadležnostima, u *članu 12. Zakona o igrama na sreću* („Sl. glasnik RS”, br. 18/20 - dalje: **ZOINS**), precizirana je nadležnost *Uprave*, tako što je propisano da **Uprava**, između ostalog, **obavlja poslove u oblasti vršenja nadzora nad primenom** odredaba zakona i drugih **propisa u oblasti igara na sreću**, kao i **kontrolu sprečavanja pranja novca i finansiranja terorizma** u oblasti igara na sreću; daje i oduzima odobrenja, odnosno saglasnosti za

priređivanje igara na sreću u skladu sa *ZOINS*; vodi evidencije i registre o poslovima iz svoje nadležnosti; planira i sprovodi obuku zaposlenih; obezbeđuje javnost u radu.

*Članovima 116 – 123. ZOINS* uređene su nadležnosti *Uprave* u vršenju nadzora u oblasti igara na sreću. Propisano je da **Uprava vrši kancelarijski i terenski nadzor** nad primenom ovog zakona.

**d) Napominjemo, čl. 85. st. 1. tačka 11) ZPDG** utvrđen je **neoporezivi iznos** po osnovu primanja fizičkih lica koja nisu zaposlena kod isplatioca. Naime, **ostalim prihodima**, u smislu *ZPDG*, smatraju se i **drugi prihodi** koji po svojoj prirodi čine dohodak fizičkog lica, a naročito, **nagrade i druga slična davanja fizičkim licima koja nisu zaposlena kod isplatioca**, a koja *proizlaze iz rada ili druge vrste doprinosa* delatnosti isplatioca, u iznosu **preko 16.666 din. godišnje** (novi usklađeni iznos, u primeni od 1.2.2023. god.), ostvarena **od jednog isplatioca**.

**Oporezivi prihod** koji fizičko lice ostvari po navedenim osnovima **iznad 16.666 din.**, čini **razlika između ostvarenog prihoda i tog neoporezivog iznosa. Normirani troškovi** u visini od **20% se NE priznaju**. Inače, visina neoporezivog iznosa usklađuje se godišnje saglasno *članu 12a ZPDG*.

## **Druga primanja iz člana 120. Zakona**

**Opštim aktom i ugovorom o radu** mogu biti utvrđena i **druga primanja** zaposlenih, i ona **imaju karakter zarade**. Tako, *na primer*, davanja zaposlenima za *8. mart, Božić, Novu godinu*, primanja zaposlenih po osnovu stipendiranja njihove dece koja pohađaju školu i slično, mogu biti uređena opštim aktom kao pravo zaposlenog i ona u tom slučaju, imaju karakter zarade, tj. **na njih se plaćaju** pripadajući porezi i doprinosi.

Sa tim u vezi je i **Mišljenje** Ministarstva rada i socijalne politike, **br. 120-01-178/2008-02** od 16.7.2008. god, čiji deo navodimo:

„Na osnovu člana 105. stav 3. Zakona o radu, pod zaradom, u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim naknada troškova zaposlenog u vezi sa radom iz člana 118. tač. 1)-4) i drugih primanja iz člana 119. i člana 120. tačka 1) ovog zakona.

Na osnovu člana 120. stav 1. tačka 4) Zakona o radu, **opštim aktom, odnosno ugovorom o radu može se utvrditi pravo zaposlenog na druga primanja** (na primer: primanja zaposlenih po osnovu stipendiranja njihove dece koja pohađaju osnovnu školu). Imajući u vidu navedene odredbe člana 105. stav 3. i člana 120. stav 1. tačka 4) Zakona o radu, primanja zaposlenih **po osnovu stipendiranja njihove dece** koja pohađaju osnovnu školu **imaju karakter zarade** i na ova primanja se obračunavaju i isplaćuju obaveze za porez i doprinose za obavezno socijalno osiguranje.”.

Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu, može se urediti **pravo zaposlenog na zajam** za nabavku ogreva, zimmice i udžbenika. Navedenim aktima **neophodno je definisati** slučajeve u kojima zaposlenima može da se odobri zajam, visina zajma, rokove za isplatu zajma (broj rata, rok dospeća pojedinih rata, kao i krajnji rok za vraćanje zajma), osnov za obustavu rate zajma, tj. prava poslodavca da zaradu zaposlenog prilikom isplate može da umanja za ratu zajma koju je zaposleni dužan da vrati u određenom roku, kao i obavezu vraćanja zajma. S tim u vezi, napominjemo, da se **zajam ne može otpisati**. Izuzetak je samo smrtni slučaj zaposlenog.

Ukoliko se odobri zajam zaposlenom i **zaposleni vrati kompletan iznos zajma, on nema karakter zarade**, s obzirom da se radi samo o *pozajmici sredstava*. Međutim, **ako zaposleni ne vrati** zajam u utvrđenom roku, odnosno ako poslodavac oprostí dug, tj. „otpiše” zajam, oproštení dug **ima karakter zarade**.

### **31. Obaveza poslodavca da zaposlenom isplati otpremninu u slučaju tehnološkog viška**

Novčanom kaznom **od 400.000 do 1.000.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako zaposlenom uskrati pravo na otpremninu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 100.000 do 300.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu**, novčanom kaznom **od 20.000 do 40.000 din.**

Poslodavac je **dužan da pre otkaza ugovora o radu** zaposlenom, kome je prestao radni odnos zbog **prestanka potrebe za obavljanjem određenog** posla ili zbog **smanjenja obima** posla a sve usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, **isplati otpremninu**.

**Visina otpremnine** utvrđuje se **opštim aktom ili ugovorom o radu**, s tim što **NE MOŽE biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu**. Za utvrđivanje visine otpremnine **računa se i** vreme provedeno u radnom odnosu *kod poslodavca prethodnika* u slučaju *statusne promene i promene poslodavca*, kao i *kod povezanih lica sa poslodavcem* u skladu sa zakonom. **Promena vlasništva nad kapitalom ne smatra se promenom poslodavca** u smislu ostvarivanja prava na otpremninu.

**Opštim aktom ili ugovorom o radu ne može da se utvrdi duži period za isplatu otpremnine** od perioda utvrđenog *Zakonom*, te se računa *vreme u radnom odnosu samo kod poslednjeg poslodavca, poslodavca prethodnika i povezanog lica, jer je ovo u Zakonu eksplicitno navedeno*.

Podsećamo da se **opštim aktom i ugovorom o radu mogu utvrditi veća prava i povoljniji uslovi** rada od prava i uslova **utvrđenih Zakonom**, kao i druga prava koja nisu utvrđena *Zakonom*, osim ako istim nije drukčije određeno.

**Otpremnina po osnovu tehnološkog viška po godini rada se utvrđuje najmanje u visini 1/3 prosečne zarade zaposlenog. Zaradom se smatra prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.** Kako je *Zakonom* utvrđena najniža visina otpremnine po godini rada kod poslodavca, **opštim aktom ili ugovorom o radu, može se utvrditi i veći iznos** otpremnine po godini. Međutim, navedenim aktima se **ne može utvrditi drugačiji obuhvat godina rada** (na primer „sve godine u radnom odnosu”), jer je ovo suprotno *Zakonu o radu*.

Odredbе opštih akata (kolektivnih ugovora, odnosno pravilnika o radu) i ugovora o radu, **nisu u suprotnosti sa Zakonom o radu u delu** koji se odnosi **na iznos otpremnine**, osim ako **iznos** otpremnine **po godini nije manji od 1/3 zarade** (plate) zaposlenog.

Institutom **zabrane višestruke isplate otpremnine**, zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina, kod istog ili drugog poslodavca.

Otpremnina za slučaj viška zaposlenih **u državnoj upravi** uređena je posebnim propisom. Na **zaposlene u državnoj upravi** primenjuje se **Uredba o naknadi troškova i otpremnini državnih službenika i nameštenika** („Sl. glasnik RS”, br. 98/07 (prečišćen tekst), 84/14, 84/15 i 74/21), koja je **usklađena** sa odredbama *Zakona*. Naime, državnom službeniku kome **prestane radni odnos** zbog protoka **DVA meseca** otkad je postao neraspoređen i namešteniku kome je **otkazan ugovor o radu**, jer ne postoji nijedno radno mesto na koje može biti premešten ili raspoređen, isplaćuje se otpremnina za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu **kod poslednjeg poslodavca** u visini trećine njegove plate. Pod *platom* smatra se **prosečna mesečna plata** zaposlenog koja mu je isplaćena **za poslednja tri meseca** koji prethode mesecu u kome je doneseno *rešenje*, kojim se utvrđuje da je postao neraspoređen, odnosno *rešenje* o otkazu radnog odnosa. **Opštim aktom, rešenjem ili ugovorom o radu ne može se utvrditi duži period** koji se uzima u obzir **za obračun otpremnine**, od perioda utvrđenog od **DVA meseca**, odnosno ne može duži period od „za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslednjeg poslodavca”. Na kraju, precizirano je da državni službenik, odnosno nameštenik **ne može** da ostvari pravo na ovu otpremninu **za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina** kod istog ili drugog poslodavca.

### **32. Obaveza poslodavca da drži primerak ugovora ili kopije ugovora u skladu sa Zakonom**

Novčanom kaznom **od 150.000 do 300.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako ne drži primerak ugovora ili kopije ugovora na propisani način.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 10.000 do 20.000 din.**

**Poslodavac je dužan da, ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa Zakonom ili njihovu kopiju, drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni ili radno angažovano lice radi.** Na ovaj način **olakšava se inspektorima rada da u vršenju nadzora** utvrde da li lica koja su zatečena na radu kod poslodavca imaju urednu dokumentaciju koja je potrebna, kako bi se utvrdio njihov radnopravni status i da li je poslodavac u svakom konkretnom slučaju poštovao zakon. Krajnji cilj ove odredbe je i **sprečavanje rada na crno**, jer u praksi poslodavci često, tek po izvršenom inspeksijskom nadzoru, dostavljaju zaključene antidatirane ugovore o radu i time izbegavaju prekršajnu odgovornost.

### **33. Odgovornost poslodavca ako ne obezbedi vreme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor u skladu sa čl. 64-67. Zakona**

Novčanom kaznom **od 150.000 do 300.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako ne obezbedi vreme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 10.000 do 20.000 din.**

Svaki zaposleni ima pravo na **odmor od 30 minuta** ako radi **najmanje šest časova dnevno**. Takođe, zaposleni koji radi **duže od 10 časova dnevno** ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od **45 minuta**, dok zaposleni koji radi **duže od četiri a kraće od šest časova dnevno** ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od **najmanje 15 minuta**.

Zaposleni ima pravo na **dnevni odmor** u trajanju od **najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa**, a zaposleni koji rade **u preraspodeli** radnog vremena imaju pravo na dnevni odmor u trajanju od **najmanje 11 časova**.



Zaposleni ima pravo na **nedeljni odmor** u trajanju od **najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme dnevnog odmora od 12 časa**, ako zakonom nije drukčije određeno. *Samo izuzetno*, zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena **ne može da koristi pored nedeljnog odmora i odmor od 12 časova iz prethodnog dana, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno**. Takođe, ukoliko je neophodno da zaposleni **radi na dan svog nedeljnog odmora**, poslodavac je **dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno u toku naredne nedelje**.

### **34. Prekršaj poslodavca ako zaposlenom ne odobri korišćenje plaćenog odsustva**

Novčanom kaznom **od 150.000 do 300.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako zaposlenom ne odobri korišćenje plaćenog odsustva.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 10.000 do 20.000 din.**

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (**plaćeno odsustvo**) u ukupnom **trajanju do pet radnih dana** u toku kalendarske godine, u slučaju **sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti člana uže porodice i u drugim slučajevima** utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu. Vreme trajanja plaćenog odsustva za navedene slučajeve plaćenog odsustva utvrđuje se opštim aktom i ugovorom o radu.

Pored navedenih slučajeva i slučajeva plaćenog odsustva utvrđenih opštim aktom i ugovorom o radu, u ukupnom trajanju od pet radnih dana u toku kalendarske godine, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

- pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice;
- dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Dakle, pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice i dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi se **ne uračunavaju u pet radnih dana** u toku kalendarske godine za **ostale slučajeve** plaćenog odsustva.

Krug lica koji se smatraju **članovima uže porodice** su bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj. Takođe, poslodavac može zaposlenom da odobri plaćeno odsustvo **i za srodnike koji nisu navedeni**, kao i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenom **rešenjem** poslodavca. Dakle, postoji mogućnost da se **opštim aktom i ugovorom o radu** utvrdi pravo na plaćeno odsustvo **u trajanju dužem** od trajanja utvrđenog zakonom (duže od pet, odnosno dva radna dana), odnosno **širi krug lica** za koje se može vezati neki od slučajeva prava na plaćeno odsustvo.

### **35. Obaveza poslodavca da dostavlja obračun i vodi evidencije o zaradi i naknadi zarade**

Novčanom kaznom **od 150.000 do 300.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako ne vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 10.000 do 20.000 din.**

**Poslodavac je dužan da vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade.** Evidencija sadrži podatke o zaradi, zaradi po odbitku poreza i doprinosa iz zarade i odbicima od zarade, za svakog zaposlenog. Evidenciju **potpisuje lice** ovlašćeno za zastupanje ili drugo lice koje ono ovlasti.

Obavezni elementi evidencije o zaradama utvrđeni su **Zakonom o evidencijama u oblasti rada** („Sl. list SRJ”, br. 46/96, „Sl. glasnik RS”, br. 101/05-dr.zak., 36/09-dr.zak. - u daljem tekstu: *Zakon o evidencijama*). Ovim *zakonom* uređene su vrste, sadržaj i način vođenja evidencija u oblasti rada, kao i način prikupljanja, obrade, korišćenja i zaštite podataka iz tih evidencija.

*Zakonom o evidencijama* utvrđeno je da se u evidenciju o zaradama zaposlenih lica unose **podaci o radnom vremenu, bruto zaradi, neto zaradi, neto naknadi zarade, bruto naknadi zarade iz sredstava poslodavca, dodacima, naknadama i drugim primanjima, kao i bruto zaradama ostvarenim na teret drugih poslodavaca**. Takođe, definisano je da evidencija o zaradama zaposlenih lica sadrži: **prezime i ime, matični broj, naziv i adresu poslodavca, delatnost poslodavca, zanimanje, vrstu i stepen stručne spreme, osposobljenost za obavljanje određenih poslova, naziv radnog mesta, radno vreme - u časovima (nedeljno)**.

Pored tih podataka, evidencija o zaradama zaposlenih **sadrži i**:

**1) podatke o radnom vremenu i njegovom korišćenju:**

a) mogući broj časova sa punim radnim vremenom i radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena;

b) ukupno ostvareni časovi sa punim radnim vremenom i radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena (puno i skraćeno radno vreme), od toga:

- efektivno izvršeni časovi;
- časovi čekanja na posao i časovi zastoja i prekida u radu;
- časovi obustave rada zbog štrajka.

c) ukupno neizvršeni časovi;

č) ukupno neizvršeni časovi za koje se prima naknada zarade:

- časovi godišnjeg odmora;
- časovi odmora za dane državnih praznika;
- časovi odsustva sa rada uz naknadu zarade;
- časovi za stručno osposobljavanje i usavršavanje;
- časovi privremene nesposobnosti ili sprečenosti za rad.

ć) neizvršeni časovi za koje se prima naknada zarade na teret drugih poslodavaca;

d) ukupno neizvršeni časovi za koje se prima naknada zarade iz sredstava organizacija za zdravstveno osiguranje:

- časovi privremene nesposobnosti ili sprečenosti za rad;
- časovi porodijskog odsustva i skraćenog radnog vremena roditelja sa detetom.

dž) neizvršeni časovi za koje se ne prima naknada zarade;

đ) časovi rada dužeg od punog radnog vremena.

## 2) podatke o **bruto zaradi**:

a) isplaćena bruto zarada:

- za rad sa punim i skraćenim radnim vremenom;
- za rad duži od punog radnog vremena.

b) bruto zarada zaposlenog lica;

c) lična primanja poslodavca iz dobiti;

č) isplaćena neto zarada:

- za rad sa punim i skraćenim radnim vremenom;
- za rad duži od punog radnog vremena.

ć) naknada neto zarade iz sredstava drugih poslodavaca:

- naknada neto zarade za vreme privremene nesposobnosti ili sprečenosti za rad;

- ostale naknade neto zarade iz sredstava drugih poslodavaca.

d) naknade neto zarade na teret drugih poslodavaca;

dž) neto primanja zaposlenog lica:

- solidarna pomoć;
- otpremnina;
- jubilarne nagrade;
- regres za godišnji odmor;
- odvojen život;
- terenski dodatak;
- ostalo.

3) podatke o **poslovima radnog mesta** koje je zaposleno lice obavljalo, a **za koje se radni staž računa sa uvećanim trajanjem**:

a) broj časova rada na poslovima radnog mesta za koje se radni staž računa sa uvećanim trajanjem;

b) broj časova rada na poslovima radnog mesta na kojima se radni staž računa sa uvećanim trajanjem na osnovu posebnog svojstva osiguranika;

c) stopa uvećanja.

Shodno *Zakonu o evidencijama*, evidencija o zaradama zaposlenih lica za pojedino zaposleno lice **počinje da se vodi danom početka rada, a prestaje danom prestanka radnog odnosa. Izveštaji sa podacima iz evidencije o zaradama zaposlenih lica dostavljaju se organizaciji za penzijsko i invalidsko osiguranje.** Podaci iz evidencije o zaradama zaposlenih lica **čuvaju se trajno.**

### **36. Pravo zaposlenog na otkazni rok, odnosno naknadu zarade**

Novčanom kaznom **od 150.000 do 300.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako zaposlenom uskrati pravo na otkazni rok, odnosno naknadu zarade.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 10.000 do 20.000 din.**

Poslodavac zaposlenom može da otkáže ugovor o radu ako **ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti** za obavljanje poslova na kojima radi. U ovom slučaju zaposleni ima pravo na otkazni rok koji se utvđuje opštim aktom ili ugovorom o radu, u zavisnosti od staža osiguranja, a **otkazni rok ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana.** Otkazni rok **počinje da teče** narednog dana od dana dostavljanja *rešenja o otkazu ugovora o radu.* Zaposleni može, **u sporazumu** sa nadležnim organom kod poslodavca, odnosno licem utvrđenim zakonom ili opštim aktom poslodavca ili licem koje oni ovlaste - u pravnom licu, odnosno preduzetnikom ili licem koje on ovlasti - kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica, **da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka**, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje **naknada zarade** u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.

### **37. Obaveza poslodavca da zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu**

Novčanom kaznom **od 150.000 do 300.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 10.000 do 20.000 din.**

Propis u vezi radnih knjižica je **prestao da važi**, dok radne knjižice koje su izdate zaključno sa **31. decembrom 2015. godine nastavljaju da se koriste kao javne isprave**, a podaci upisani u te knjižice **moгу da služe kao dokaz za ostvarivanje prava iz radnog odnosa** i drugih prava u skladu sa zakonom.

## Glava III

# CENTRALNI REGISTAR OBAVEZNOG SOCIJALNOG OSIGURANJA

*Zakon o Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja* („Sl. glasnik RS”, br. 95/18 i 91/19) uređuje osnivanje, organe i delatnost *Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja*, odnose između *Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja* i organizacija obaveznog socijalnog osiguranja, organa nadležnog za poslove javnih prihoda, organa i organizacija nadležnih za registraciju pravnih i fizičkih lica, organa koji vode službene evidencije i registre o ličnim statusima građana i podataka koji su od značaja za obveznike uplate doprinosa, odnose *Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja* sa drugim pravnim subjektima, kao i druga pitanja od značaja za *rad Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja*.

### 1. Definicije

a) **Jedinstvena baza podataka**, u smislu ovog zakona, jeste elektronski vođena baza podataka o obveznicima doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, osiguranicima i osiguranim licima u koju se podaci unose i čuvaju u skladu sa zakonom;

b) **organizacije obaveznog socijalnog osiguranja** jesu organizacije za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti;

c) **korisnicima podataka** smatraju se organizacije obaveznog socijalnog osiguranja, ministarstvo nadležno za poslove finansija i ministarstvo nadležno za poslove državne uprave, organ nadležan za poslove javnih prihoda (u daljem tekstu: *Poreska uprava*), *Republički zavod za statistiku*, *Inspektorat za rad* i drugi organi koji su u tom svojstvu označeni ovim ili posebnim zakonom;

č) **obveznikom doprinosa** smatraju se osiguranik i poslodavac ili isplatilac prihoda na čiji teret se plaća doprinos, u skladu sa zakonom kojim se uređuju doprinosi za obavezno socijalno osiguranje;

ć) **osiguranik** jeste fizičko lice obavezno osigurano prema zakonima koji uređuju sistem obaveznog socijalnog osiguranja;

d) **osiguranim licem** smatraju se osiguranici i članovi porodica osiguranika koji ostvaruju prava iz obaveznog socijalnog osiguranja, u skladu sa zakonima koji uređuju zdravstveno osiguranje, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti;

dž) **osnovica doprinosa** jeste iznos na koji se obračunavaju i plaćaju doprinosi za obavezno socijalno osiguranje, u skladu sa zakonom kojim se uređuju doprinosi za obavezno socijalno osiguranje;

đ) **doprinos za obavezno socijalno osiguranje** jeste doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje, doprinos za zdravstveno osiguranje i doprinos za osiguranje za slučaj nezaposlenosti, u skladu sa zakonom kojim se uređuju doprinosi za obavezno socijalno osiguranje;

e) **jedinstvena prijava** jeste elektronski propisani obrazac u koji podnosilac unosi odgovarajuće podatke radi registracije početka obaveznog socijalnog osiguranja, promena u toku osiguranja i odjave sa osiguranja;

f) **podnosilac jedinstvene prijave** jeste lice ovlašćeno za podnošenje jedinstvene prijave, u skladu sa zakonom;



g) **registracija osiguranika i osiguranih lica** jeste registracija podataka iz jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje, promena podataka u toku osiguranja i odjava sa obaveznog socijalnog osiguranja;

h) **potvrda o prijemu jedinstvene prijave** jeste propisani obrazac, sa podacima sadržanim u jedinstvenoj prijavi, koja se izdaje podnosiocu jedinstvene prijave kao dokaz da je ista primljena u jedinstvenu bazu *Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja*;

i) **uverenje** jeste isprava o registrovanim i evidentiranim podacima iz *Jedinstvene baze Centralnog registra* u elektronskom obliku i ima snagu javne isprave;

j) **poreska prijava o obračunatim i plaćenim doprinosima za obavezno socijalno osiguranje** po odbitku jeste propisani obrazac u koji poslodavac, odnosno isplatilac prihoda unosi podatke u skladu sa zakonom koji uređuje poreski postupak i poresku administraciju, zbirno na nivou poslodavca i pojedinačno za svakog osiguranika prilikom svake isplate po svim osnovama;

k) **jedinstven broj** jeste jedinstveni, slučajno izabrani broj koji dodeljuje *Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja* za potrebe obaveznog socijalnog osiguranja obveznicima doprinosa, osiguranicima i osiguranim licima;

l) **organi i organizacije nadležni za registraciju pravnih i fizičkih lica** jesu: *Agencija za privredne registre, Privredni sud*, advokatska komora i drugi organi ili organizacije nadležni za upis u odgovarajući registar lica koja obavljaju određenu delatnost;

lj) **organi koji vode službene evidencije i registre o ličnim stanjima građana** su: *Ministarstvo unutrašnjih poslova*, opštinska uprava, odnosno gradska uprava, kojima su povereni poslovi vođenja matičnih knjiga;

m) **informacioni sistem** jeste skup programa i informacionih i telekomunikacionih uređaja primenjenih u postupcima izrade, slanja, prijema, provere i čuvanja elektronskih dokumenata;

n) **korisnicima javnih sredstava** smatraju se korisnici u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem.

U obavljanju poslova registracije i vođenja *Jedinstvene baze, Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja* rukovodi se sledećim načelima:

- **nezavisnosti**, prema kojem je *Centralni registar* u svom radu nezavistan, u okviru ovlašćenja utvrđenih *Zakonom o Centralnom registru*, odnosno drugim propisom;

- **efikasnosti**, prema kojem se svi prijavljeni podaci bez odlaganja prenose u *Jedinstvenu bazu*;

- **ekonomičnosti**, prema kojem se postupak registracije i prenosa podataka organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja obavlja bez odlaganja i uz što manje troškova.

## 2. Osnivanje i sredstva za rad

Za uspostavljanje i vođenje *Jedinstvene baze* i drugih poslova utvrđenih *Zakonom o Centralnom registru*, Vlada osniva **Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja**. Na osnivanje, rad i izbor direktora *Centralnog registra* primenjuje se zakon koji uređuje javne službe. Sedešte *Centralnog registra* je u Beogradu.

**Sredstva za obavljanje delatnosti Centralnog registra obezbeđuju se u budžetu Republike Srbije**, na razdelu ministarstva nadležnog za poslove finansija. Sredstva za obavljanje delatnosti Centralnog registra mogu se obezbediti i od poklona, donacija, priloga i iz drugih izvora. Oprema i sredstva za rad koje koristi Centralni registar su u državnoj svojini i koriste se u skladu sa zakonom kojim se uređuje javna svojina.

## 3. Organi Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja

Organi Centralnog registra su: **upravni odbor i direktor**.

Upravni odbor ima pet članova i to po jednog predstavnika *Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje, Republičkog fonda za*

*zdravstveno osiguranje, Nacionalne službe za zapošljavanje, Poreske uprave i Agencije za privredne registre. Članove upravnog odbora imenuje i razrešava Vlada. Članovi upravnog odbora imenuju se na period od četiri godine. Članovi upravnog odbora tu dužnost obavljaju bez naknade. Način rada, kao i druga pitanja od značaja za rad upravnog odbora uređuju se statutom.*

Upravni odbor obavlja sledeće poslove:

- donosi statut i druge opšte akte - **na statut saglasnost daje Vlada**;
- odlučuje o poslovanju i korišćenju sredstava, u skladu sa zakonom;
- usvaja izveštaj o poslovanju i završni račun;
- donosi godišnji program rada;
- donosi finansijski plan i završni račun, u skladu sa zakonom;
- obavlja i druge poslove utvrđene zakonom i statutom.

**Direktora Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja imenuje i razrešava Vlada**, na pet godina. Direktor rukovodi Centralnim registrom i obavlja sledeće poslove:

- organizuje rad i poslovanje Centralnog registra;
- predstavlja i zastupa Centralni registar;
- izvršava odluke upravnog odbora;
- donosi akt o organizaciji i sistematizaciji poslova u Centralnom registru;
- rukovodi radom zaposlenih u Centralnom registru;
- vrši i druge poslove utvrđene zakonom i statutom.

#### **4. Delatnost Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja**

Centralni registar **obavlja poslove iz oblasti obaveznog socijalnog osiguranja** koji se odnose na:

- uspostavljanje i vođenje Jedinstvene baze podataka;
- vođenje Registra zaposlenih, izabranih, imenovanih, postavljenih i angažovanih lica kod korisnika javnih sredstava (u daljem tekstu: Registar);
- registraciju osiguranika i osiguranih lica;
- dodeljivanje jedinstvenog broja;

- evidenciju registrovanih obveznika doprinosa, na osnovu podataka preuzetih od organa i organizacija nadležnih za registraciju;
- evidenciju o osnovicama doprinosa i uplaćenim doprinosima za obavezno socijalno osiguranje i porezu na dohodak građana po svim osnovama i periodima na koje se te uplate odnose;
- evidentiranje obrađenih podataka o obračunatim i naplaćenim doprinosima za obavezno socijalno osiguranje po poslodavcu, odnosno isplatiocu prihoda na mesečnom nivou;
- dodatna analiza podataka o obračunatim i naplaćenim doprinosima za obavezno socijalno osiguranje po osiguraniku po svim osnovama prilikom svake isplate i izveštavanje Poreske uprave o uočenim nepravilnostima;
- evidentiranje obrađenih podataka o obračunatim i naplaćenim doprinosima za obavezno socijalno osiguranje po osiguraniku na mesečnom nivou;
- usaglašavanje podataka o obveznicima doprinosa i osiguranim licima kojima raspolažu Poreska uprava, organizacije za obavezno socijalno osiguranje i drugi organi i organizacije;
- kompleksnu i sveobuhvatnu analizu unetih i obrađenih podataka u rokovima predviđenim zakonom i ukazivanje nadležnim organima na uočene nepravilnosti;
- analizu unetih i obrađenih podataka radi izrade izveštaja zainteresovanim korisnicima, u skladu sa zakonom i drugim propisima;
- svakodnevnu razmenu obrađenih podataka o obračunatim i plaćenim doprinosima sa zakonom definisanim korisnicima;
- obezbeđivanje tehničkih uslova za međusobno povezivanje i usklađivanje rada subjekata povezanih u sistem Centralnog registra u vezi sa dostavljanjem podataka;
- obezbeđivanje elektronske povezanosti sa drugim registrima i bazama podataka koje se vode u Republici Srbiji, a imaju značaja za obveznike doprinosa i osigurana lica.

Centralni registar obavlja i druge poslove vezane za uspostavljanje, vođenje i održavanje jedinstvene baze propisane zakonom i drugim propisima.

## 5. Jedinствена база података

Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja vodi **Jedinствену базу података осигураника, осигураних лица и евиденцију обвезника доприноса**. Jedinствена база података успостављена је на основу постојећих база података које воде организације обавезног социјалног осигурања и *Poreska uprava*. Подаци о осигуранцима, осигураним лицима и обвезницима уплате доприноса уносе се у *Jedinствену базу Centralnog registra* регистрацијом осигураника и осигураних лица **подношењем јединствене пријаве у електронском облику** и ажурирањем података из постојећих надлежних регистара, база података и службених евиденција, које се воде у Републици Србији.

Registar osiguranika, odnosno osiguranih lica, kao i evidencija obveznika doprinosa у јединственој бази података садржи следеће податке:

a) за **осигуранике**:

- јединствени матични број грађана;
- лични број осигураника;
- презиме и име;
- пол;
- име једног родитеља;
- евиденциони број за стране држављане;
- јединствени број доделјен од стране Centralnog registra;
- дан, месец и годину рођења;
- општину, место и адресу пребивалишта;
- држављанство;
- занимање, према класификацији занимања, које се захтева за радно ангаžовање на одређеним пословима, односно радном месту;
  - врсту и ниво квалификације, односно образовања који су услови за радно ангаžовање на одређеним пословима, односно радном месту;
  - врсту и ниво квалификације, односно образовања које лице има;
- датум почетка осигурања;
- оснoв осигурања;
- број часова проведених на раду недељно;
- врсту радног ангаžовања (радни однос и рад ван радног односа);
- податак о запосленју код више послодавaca;
- датум дејства промене у току осигурања;

- datum i osnov prestanka osiguranja;
- posebne podatke o osiguraniku;
- da li je osiguranik korisnik prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja;
- prekid osiguranja zbog mirovanja;
- osnovice doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, visinu uplaćenih doprinosa za obavezno socijalno osiguranje i period na koji se ta uplata odnosi;
- podatke o uplati doprinosa po osnovu ugovorene naknade;
- podatke o porezu na dohodak građana.

**b) za osigurana lica:**

- prezime i ime;
- jedinstveni matični broj građana;
- lični broj osiguranog lica;
- jedinstveni broj dodeljen od strane Centralnog registra;
- pol;
- dan, mesec i godinu rođenja;
- srodstvo sa osiguranikom;
- adresu prebivališta.

**c) za obveznike doprinosa:**

- naziv i sedište obveznika plaćanja doprinosa;
- JMBG preduzetnika/fizičkog lica;
- opštinu sedišta pravnog lica, preduzetnika, adresu fizičkog lica;
- sedište i adresu mesta rada;
- šifru delatnosti;
- matični broj registra i poreski identifikacioni broj poslodavca;
- opštinu u kojoj se nalazi nepokretnost;
- jedinstveni broj dodeljen od strane Centralnog registra;
- adresu elektronske pošte obveznika podnošenja prijave (imejl);
- datum početka, prestanka i promene u poslovanju.

Jedinstvena baza podataka Centralnog registra vodi se po propisanim jedinstvenim metodološkim principima, a podaci se unose u bazu prema propisima o jedinstvenom kodeksu šifara.

## 6. Obaveza lica ovlašćenog za podnošenje jedinstvene prijave da istu podnese

Novčanom kaznom **od 300.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj podnosilac jedinstvene prijave - poslodavac sa svojstvom pravnog lica** ako ne podnese jedinstvenu prijavu ili ako jedinstvenu prijavu podnese suprotno zakonu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **podnosilac jedinstvene prijave - preduzetnik**, novčanom kaznom **od 10.000 do 500.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **podnosilac jedinstvene prijave - poslodavac fizičko lice**, novčanom kaznom **od 5.000 do 150.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu**, novčanom kaznom **od 5.000 do 150.000 dinara**.

**Registracija** osiguranika i osiguranih lica u *Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja* vrši se **podnošenjem jedinstvene prijave u elektronskom obliku** od strane podnosioca jedinstvene prijave. Jedinstvena prijava podnosi se najkasnije **pre stupanja** zaposlenog i drugog radno angažovanog lica **na rad**, odnosno **u roku od tri radna dana** od dana početka obavljanja delatnosti, odnosno od dana prestanka zaposlenja, prestanka obavljanja poslova ili obavljanja delatnosti, odnosno od dana nastale promene u toku osiguranja. Jedinstvena prijava sadrži **podatke koji su potrebni za ostvarivanje prava iz obaveznog socijalnog osiguranja**, a koji su utvrđeni posebnim propisima. Dan prijema jedinstvene prijave u Centralnom registru smatra se danom prijema jedinstvene prijave u svim organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja.

Bližu sadržinu i obrazac jedinstvene prijave, način podnošenja jedinstvene prijave, dokaze na osnovu kojih se unose podaci u jedinstvenu prijavu, kao i jedinstvene metodološke principe i jedinstven kodeks šifara za unos podataka u Jedinstvenu bazu **propisuje Vlada**.

**Podnosilac jedinstvene prijave je dužan da se registruje na portalu**, odnosno da potvrdi svoj identitet korišćenjem kvalifikovanog elektronskog sertifikata izdatog od ovlašćenog pružaoca usluge od poverenja, u skladu sa zakonom. Podnosioci jedinstvene prijave su obveznici podnošenja prijave u skladu sa zakonom, i to:

- **pravno**, odnosno **fizičko lice ili drugi pravni subjekat** koji je obveznik doprinosa (u daljem tekstu: poslodavac), za osiguranike zaposlene;

- **osiguranik** koji je sam obveznik plaćanja doprinosa;

- **organ nadležan za vođenje registra** privrednih subjekata, organizacija, saveza, udruženja i osiguranika koji u skladu sa zakonom samostalno obavljaju privrednu delatnost;

- **organizacija nadležna za poslove zapošljavanja** za osiguranike - korisnike novčane naknade prema propisima o zapošljavanju, kao i za korisnike privremene naknade za raseljena lica sa teritorije Autonomne pokrajine Kosovo i Metohija prema posebnom aktu Vlade;

- **organizacija za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje** za korisnike penzije i prava na novčane naknade koja su ova prava ostvarila prema propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, kao i za lica uključena u obavezno socijalno osiguranje prema propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju;

- **organizacija za obavezno zdravstveno osiguranje** za lica za koja se doprinos za zdravstveno osiguranje plaća iz budžeta Republike Srbije i članove njihovih porodica, za lica koja su uključena u obavezno zdravstveno osiguranje prema propisima o zdravstvenom osiguranju i članove njihovih porodica i za lica za koja republički fond utvrdi svojstvo osiguranog lica u skladu sa zakonom;

- **nadležni organ - prijavu podataka o smrti** korisnika penzije;

- **zdravstvena ustanova** za novorođeno dete;

- **centar za socijalni rad** za korisnike materijalnog obezbeđenja i stalne novčane pomoći;

- **organi jedinica lokalne samouprave** za korisnike porodičnih invalidnina po propisima o zaštiti boraca, vojnih invalida i civilnih invalida rata.

Za podnosioca jedinstvene prijave, prijavu može podneti lice koje poseduje kvalifikovani elektronski sertifikat, a na osnovu dodeljenog ovlašćenja za rad na portalu, kao i uslužna agencija ukoliko poseduje



ovlašćenje za podnošenje jedinstvene prijave izdato od strane podnosioca.

**Ovlašćenje za rad na portalu Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja predstavlja elektronsko ovlašćenje između davaoca ovlašćenja i ovlašćenog lica**, kojim se ovlašćeno lice ovlašćuje da u ime i za račun davaoca ovlašćenja, preuzima određene radnje u sistemu Centralnog registra.

Za podnosioca jedinstvene prijave - **fizičko lice koji nema tehničke mogućnosti za registraciju prijave u elektronskom obliku**, za nosioca poljoprivrednog domaćinstva, odnosno gazdinstva, kao i za članove njihovih porodica, korisnika inostrane penzije, kao i za lica, koja su zdravstveno osigurana po posebnim propisima i po propisima o zdravstvenom osiguranju jedinstvenu prijavu, na osnovu priloženih dokaza, podnosi:

- ovlašćeni službenik organizacije za obavezno socijalno osiguranje, koji ima kvalifikovani elektronski sertifikat na portalu;
- ovlašćeni službenik *Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje* putem modifikovane aplikacije.

## **7. Obaveza Centralnog registra da izda potvrdu o podnetoj jedinstvenoj prijavi**

Novčanom kaznom **od 300.000 do 1.000.000 dinara** kazniće se za **prekršaj Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja** ukoliko podnosiocu jedinstvene prijave **ne izda potvrdu o podnetoj jedinstvenoj prijavi**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja**, novčanom kaznom **od 30.000 do 50.000 dinara**.

**Sistem Centralnog registra, po prihvatanju registracije, u svojoj bazi generiše potvrdu o izvršenoj prijavi**, koju podnosilac jedin-

stvene prijave može preuzeti putem portala Centralnog registra u PDF formatu. Potvrda, pored podataka iz jedinstvene prijave, sadrži datum i vreme podnošenja jedinstvene prijave, broj pod kojim je jedinstvena prijava zavedena, spisak potvrđenih dokaza, posebne izjave osiguravnika, za koga se prijava podnosi, kao i saglasnost podnosioca prijave sa podacima koje je ovlašćeni službenik organizacije za obavezno socijalno osiguranje uneo u prijavu. Verodostojnost podataka iz potvrde zaposleni može proveriti uvidom u registrovane podatke putem portala Centralnog registra.

Ukoliko u postupku prihvatanja i registracije prijave u svojoj bazi, **utvrdi da za osiguranika ne postoji odjava sa prethodnog osiguranja**, a novi osnov osiguranja isključuje prethodni, Centralni registar će prijavu primiti, registrovati i izvršiti **programsku odjavu sa prethodnog osiguranja**. Naknadno podnetom odjavom sa obaveznog socijalnog osiguranja od strane obveznika podnošenja ili organizacije obaveznog socijalnog osiguranja sa tačno utvrđenim datumom i osnovom prestanka osiguranja, **programska odjava zamenjuje se prijavom odjave sa obaveznog socijalnog osiguranja i unosi u Jedinstvenu bazu podataka Centralnog registra**.

*Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja po službenoj dužnosti vrši odjavu sa osiguranja u slučaju smrti osiguranika, odnosno osiguranog lica, na osnovu podatka dobijenog od nadležnog organa - danom smrti.*

## **8. Obaveza lica ovlašćenog za podnošenje jedinstvene prijave da u istu unese tačne podatke**

Novčanom kaznom od 300.000 do 1.500.000 dinara kazniće se za **prekršaj podnosilac jedinstvene prijave - poslodavac sa svojstvom pravnog lica** ako unese netačne podatke u jedinstvenu prijavu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **podnosilac jedinstvene prijave - preduzetnik**, novčanom kaznom od 10.000 do 500.000 dinara.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **podnosilac jedinstvene prijave - poslodavac fizičko lice**, novčanom kaznom **od 5.000 do 150.000 dinara**.

U jedinstvenu prijavu podaci se unose na osnovu **odgovarajućih dokaza**, odnosno **javnih isprava i evidencija** propisanih zakonom i propisima donetim za sprovođenje zakona. Za tačnost podataka unetih u jedinstvenu prijavu, kao i za spisak potvrđenih dokaza, odgovaran je **podnosilac prijave**.

## **9. Obaveza korisnika podataka da iste prenese u Jedinstvenu bazu**

Novčanom kaznom **od 5.000 do 150.000 dinara** kazniće se za **prekršaj odgovorno lice korisnika podataka** Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja koji ne izvrši prenos podataka u Jedinstvenu bazu.

Podaci o obveznicima doprinosa - poslodavcima i isplatiocima prihoda evidentiraju se preuzimanjem iz **registara i evidencija** koje vode organi i organizacije **nadležni za registraciju** lica koja obavljaju određenu delatnost. Organi i organizacije **dužni su da podatke iz registara i evidencija** koje vode, dnevno, **elektronskim putem prenose u Jedinstvenu bazu**.

### **9.1. Sadržina i način prenosa podataka o obveznicima doprinosa u Jedinstvenu bazu Centralnog registra**

*Pravilnik o sadržini i načinu prenosa podataka o obveznicima doprinosa - poslodavcima i isplatiocima prihoda u Jedinstvenu bazu Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja* („Sl. glasnik RS”, br. 48/19) uređuje **sadržinu i način prenosa podataka** o obvezni-

cima doprinosa - poslodavcima i isplatiocima prihoda, iz registara koje vode organi i organizacije nadležne za registraciju pravnih i fizičkih lica koja obavljaju određenu delatnost (*Agencija za privredne registre, privredni sudovi, advokatske komore*), u **Jedinstvenu bazu Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja**.

### **Prenos podataka iz registra organa i organizacija**

Organi i organizacije nadležni za registraciju pravnih i fizičkih lica koja obavljaju određenu delatnost, **prenose podatke** iz registara koje vode **elektronskim putem** u *Jedinstvenu bazu Centralnog registra*. Podaci o obveznicima doprinosa - poslodavcima i isplatiocima prihoda koji su upisani u registar ovih organa i organizacija, koji nemaju tehničkih uslova za prenos podataka elektronskim putem, **preuzimaju se iz registra poreskih obveznika**, koji vodi *Poreska uprava*.

### **Sadržina podataka koji se prenose**

Radi evidentiranja podataka o obveznicima doprinosa - poslodavcima i isplatiocima prihoda, prenose se sledeći podaci:

#### **1) iz registara - Agencije za privredne registre:**

- matični broj pravnog lica ili preduzetnika;
- poreski identifikacioni broj (PIB) dodeljen od nadležnog organa;
- jedinstveni matični broj građana (JMBG) ili evidencioni broj fizičkog lica;
- tip poslovnog subjekta (šifra, naziv);
- poslovno ime (naziv) ćirilica;
- poslovno ime (naziv) latinica;
- poslovno ime na stranom jeziku;
- adresni podaci o sedištu (opština, mesto, ulica, broj, PTT broj);
- adresni podaci o izdvojenim lokacijama, odnosno ograncima (opština, mesto, ulica, broj, PTT broj);
- imejl adresa;
- oblik organizovanja (šifra, naziv);
- delatnost (šifra, opis) – privredna delatnost, delatnost udruženja, pretežna delatnost, delatnost fondacije, zadužbine;

- zastupnici (JMBG ili lični broj, prezime, ime) – zakonski zastupnici, ostali zastupnici, zastupnici ogranka, njihove eventualne funkcije;

**2) iz registara poreskih obveznika, koji vodi Poreska uprava:**

- poreski identifikacioni broj (PIB);
- matični broj registra;
- poslovno ime pravnog lica, naziv preduzetnika i/ili preduzetničke radnje fizičkog lica;
- pravna forma privrednog subjekta;
- opština sedišta pravnog lica, preduzetnika, adresa fizičkog lica;
- mesto, sedište pravnog lica, preduzetnika, adresa fizičkog lica;
- šifra delatnosti.

Podaci koji nisu obavezno predmet registracije i koji se registruju po želji korisnika (imejl adresa, PTT broj i slično), prenose se za subjekte koji su ih registrovali.

## **Elektronski servisi za prenos podataka**

**Za prenos podataka koriste se elektronski servisi** definisani u Tehničkoj dokumentaciji, usaglašenoj između *Centralnog registra, Agencije za privredne registre i Poreske uprave*.

*Centralni registar, Agencija za privredne registre i Poreska uprava* pre početka elektronske razmene podataka, **razmenjuju sredstva za autentifikaciju kojima se omogućava pristup podacima**, kao i druge parametre neophodne za uspostavljanje veze u skladu sa pravilima bezbednosti i zaštite podataka obe strane.

## **Prekid rada servisa**

**U slučaju planiranog prekida rada servisa** zbog održavanja i unapređenja servisa, Agencija za privredne registre i Poreska uprava **blagovremeno, a najmanje 48 sati pre početka planiranog prekida rada servisa**, o tome obaveštavaju Centralni registar.

**U slučaju neplaniranog prekida rada servisa** zbog više sile, ozbiljnih kvarova i slično, Agencija za privredne registre i Poreska uprava, **u najkraćem mogućem roku**, obaveštavaju Centralni registar o prirodi problema i planiranom terminu ponovnog uspostavljanja servisa.

**U slučaju promene načina funkcionisanja elektronskih servisa, promene u strukturi podataka ili načinu rada** elektronskih servisa, Agencija za privredne registre i Poreska uprava **blagovremeno, a najmanje mesec dana unapred**, o tome obaveštavaju Centralni registar.

## 9.2. Lični status građana i obaveze Poreske uprave

**Organi koji vode službene evidencije o ličnom stanju građana** - podatke o rođenju, smrti, promeni imena i prezimena i promeni pola, **dužni su da te podatke dostavljaju Centralnom registru elektronskim putem, na dnevnom nivou**. Organ koji vodi službene evidencije o mestu prebivališta dužan je da omogući dostavljanje podataka o prebivalištu građana elektronskim putem, na osnovu pojedinačnih upita Centralnog registra.

Poreska uprava je **dužna da Centralnom registru dostavlja ažurne podatke o obračunatim i plaćenim doprinosima za obavezno socijalno osiguranje** fizičkih lica - primaoca prihoda i **porezu na dohodak građana**, na osnovu poreske prijave za porez i doprinose koji se plaćaju po odbitku.

Poreska uprava je **dužna da Centralnom registru dostavlja podatke o obračunatim i plaćenim doprinosima za obavezno socijalno osiguranje i porezu na dohodak građana** za obveznike samostalnih delatnosti, obveznike koji obavljaju poljoprivrednu delatnost, kao i posebne kategorije obveznika.

*Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja nema pravo menjanja podataka* koji se odnose na obračunate i plaćene doprinose za obavezno socijalno osiguranje i porez na dohodak građana, **već samo pravo dodatne analize i izveštavanja** o uočenim nepravilnostima.

## 10. Obaveza Centralnog registra da dostavi podatke

Novčanom kaznom **od 300.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja** ukoliko organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja ne dostavi podatke u skladu sa zakonom.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja**, novčanom kaznom **od 30.000 do 50.000 dinara**.

Podatke o osnovici, obračunatim i plaćenim doprinosima Centralni registar je **dužan dostaviti** organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja na nedeljnom nivou.

Organizacije obaveznog socijalnog osiguranja podatke o osnovicama i obračunatim i plaćenim doprinosima **moгу dobiti i upitom** nad bazom podataka Centralnog registra. Nakon obrade podataka koji se odnose na osnovicu doprinosa, visinu uplaćenog doprinosa i periode na koje se te uplate odnose, Centralni registar će ove podatke za svakog osiguranika na mesečnom nivou prikazati na svom portalu.

Za potrebe obaveznog socijalnog osiguranja, Centralni registar **svakom obvezniku doprinosa i osiguranom licu dodeljuje jedinstveni broj**. Jedinstveni broj se koristi u razmeni podataka između Centralnog registra i korisnika podataka.

Sadržinu, način određivanja i dodeljivanja jedinstvenog broja propisuje ministar nadležan za poslove finansija, a uspostavljanje veze jedinstvenog broja sa jedinstvenim matičnim brojem građana i poreskim identifikacionim brojem sporazumno ministar nadležan za unutrašnje poslove i ministar nadležan za poslove finansija.

## 10.1. Sadržina, način određivanja i dodeljivanja jedinstvenog broja

*Pravilnik o sadržini, načinu određivanja i dodeljivanja jedinstvenog broja za potrebe socijalnog osiguranja* („Sl. glasnik RS”, br. 48/19) uređuje sadržinu, način određivanja i dodeljivanja jedinstvenog broja za potrebe socijalnog osiguranja, koji *Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja* dodeljuje svakom obvezniku doprinosa i osiguranom licu.

**Obveznik doprinosa**, u smislu *Zakona o Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja*, **jestе osiguranik i poslodavac ili isplatilac prihoda** na čiji teret se plaća doprinos, a **osigurana lica su osiguranici i članovi porodica osiguranika** koji ostvaruju prava iz obaveznog socijalnog osiguranja u skladu sa zakonima koji uređuju penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: nosilac jedinstvenog broja).

### Jedinstveni broj

*Jedinstveni broj*, saglasno *Zakonu*, **jestе jedinstveni, slučajno izabrani broj** koji dodeljuje Centralni registar za potrebe obaveznog socijalnog osiguranja obveznicima doprinosa i osiguranim licima. Jedinstveni broj se koristi u razmeni podataka između Centralnog registra i korisnika podataka. Jedinstveni broj koji je dodeljen **ne može se menjati**, bez obzira na promene koje prate nosioca jedinstvenog broja, a **jednom određen i dodeljen broj nije moguće ponovo dodeljivati**.

### Sadržina jedinstvenog broja

Jedinstveni broj sastoji se od tri polja, ima 12 oznaka od čega u prvom polju dve slovne, u drugom polju osam broječnih i u trećem polju dve broječne oznake koje predstavljaju kontrolne cifre. Jedinstveni broj ima sledeću strukturu: AA XXXXXXXXXX YY.



Slovna oznaka: „AA” **predstavlja oznaku lica** i, u zavisnosti od toga da li se radi o pravnom ili o fizičkom licu, definisana su dva tipa oznake:

FL - oznaka za fizička lica;

RS - oznaka za pravna lica.

Brojčana oznaka: „XXXXXXXX” **predstavlja slučajan broj** od osam dekadnih cifara za koga je neophodno da se obezbedi da je jedinstven (da se ne ponavlja).

Brojčana oznaka: „YY” **predstavlja dve kontrolne cifre** koje se računaju na osnovu AAXXXXXXXXXX dela broja, a po utvrđenom algoritmu koji predstavlja tajnu.

### **Određivanje i dodeljivanje jedinstvenog broja**

Centralni registar, po službenoj dužnosti, određuje i dodeljuje jedinstveni broj:

1) osiguranicima i osiguranim licima, u postupku registracije, prilikom prijema jedinstvene prijave u Centralni registar;

2) obveznicima doprinosa - poslodavcima i isplatiocima prihoda, prilikom preuzimanja podataka iz registara koji vode organi i organizacije nadležni za registraciju pravnih i fizičkih lica, kao i za upis lica koja obavljaju određenu delatnost.

Jedinstveni broj se dodeljuje i zatečenim obveznicima doprinosa, osiguranicima i osiguranim licima koji su, u postupku uspostavljanja Jedinstvene baze Centralnog registra, iz postojećih baza podataka organizacija obaveznog socijalnog osiguranja i Poreske uprave **preuzeti** u Jedinstvenu bazu Centralnog registra.

### **Generisanje slučajnog broja iz drugog polja**

Pri generisanju novog slučajnog broja „XXXXXXXX”, prvo se proverava da li je taj broj već iskorišćen, pa ako nije, vrši se proces generisanja tog broja, po utvrđenom algoritmu, a ako jeste generiše se drugi broj koji prolazi istu proveru.

## **Neaktivan jedinstveni broj**

Određen i dodeljen jedinstveni broj pravnom licu prelazi u status neaktivnog jedinstvenog broja nakon sprovedenog postupka likvidacije ili prinudne likvidacije, zaključenja stečajnog postupka ili usled statusne promene koja za posledicu ima brisanje pravnog lica iz registra.

Određen i dodeljen jedinstveni broj fizičkom licu prelazi u status neaktivnog jedinstvenog broja kada preduzetnik - fizičko lice izgubi svojstvo preduzetnika brisanjem iz registra privrednih subjekata.

## **Dodela dva ili više jedinstvenih brojeva**

U slučaju da se osiguraniku odrede i dodele dva jedinstvena broja ili više jedinstvenih brojeva, koristi se jedinstveni broj **koji je prvi određen**, odnosno **dodeljen**, a kasnije određeni, odnosno dodeljeni jedinstveni broj poništava se.

Jedinstveni broj koji je određen i dodeljen, a nakon toga poništen, ostaje zabeležen kao neaktivan - poništen jedinstveni broj i ne može se dodeliti drugom nosiocu jedinstvenog broja.

## **11. Registar zaposlenih, izabranih, imenovanih, postavljenih i angažovanih lica kod korisnika javnih sredstava**

*Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja vodi **Registar zaposlenih, izabranih, imenovanih, postavljenih i angažovanih lica kod korisnika javnih sredstava**, koji predstavlja skup podataka o korisnicima javnih sredstava, podataka o zaposlenim, izabranim, imenovanim, postavljenim i angažovanim licima kod korisnika javnih sredstava, kao i podataka o primanjima tih lica.*

## 12. Obaveza korisnika javnih sredstava da dostavi podatke

Novčanom kaznom u iznosu **od 50.000 do 2.000.000 dinara** kazniće se za **prekršaj korisnik javnih sredstava - pravno lice** ukoliko ne dostavi podatke iz člana 26. ovog zakona do desetog u mesecu za prethodni mesec ili ne dostavi tačne podatke.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice korisnika javnih sredstava**, novčanom kaznom **od 5.000 do 150.000 dinara**. Odgovorno lice je **ministar** za ministarstvo, **nadležni pokrajinski sekretar** za pokrajinski sekretarijat, **gradonačelnik** za grad, **predsednik opštine** za opštinu, **direktor** za javno preduzeće, odnosno **rukovodilac pravnog lica** - korisnika javnih sredstava.

Novčanom kaznom u iznosu **od 50.000 do 2.000.000 dinara** kazniće se za **prekršaj korisnik javnih sredstava - pravno lice** ukoliko ne dostavi podatke iz člana 26. ovog zakona do desetog u mesecu za prethodni mesec, dok korisnici javnih sredstava koji prvi put dostavljaju navedene podatke, podatke za prethodni mesec dostavljaju u roku od deset dana od dana dodeljivanja pristupnog naloga elektronskoj bazi podataka Registra, ili ne dostavi tačne podatke.

Novčanom kaznom u iznosu **od 5.000 do 150.000 dinara** kazniće se za **prekršaj odgovorno lice korisnika javnih sredstava** ukoliko ne dostavi podatke iz člana 26. ovog zakona do desetog u mesecu za prethodni mesec, dok korisnici javnih sredstava koji prvi put dostavljaju navedene podatke, podatke za prethodni mesec dostavljaju u roku od deset dana od dana dodeljivanja pristupnog naloga elektronskoj bazi podataka Registra, ili ne dostavi tačne podatke. Odgovorno lice je **ministar** za ministarstvo, **nadležni pokrajinski sekretar** za pokrajinski sekretarijat, **gradonačelnik** za grad, **predsednik opštine** za opštinu, **direktor** za javno preduzeće, odnosno **rukovodilac pravnog lica** - korisnika javnih sredstava.

Korisnici javnih sredstava **dužni su da Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja**, u elektronskom obliku, **dostavljaju navedene podatke do desetog u mesecu za prethodni mesec**. Izuzetno, korisnici javnih sredstava **koji prvi put dostavljaju** navedene podatke, **podatke za prethodni mesec dostavljaju u roku od deset dana od dana dodeljivanja pristupnog naloga** elektronskoj bazi podataka Registra.

Način i postupak dostavljanja navedenih podataka, kao i druga pitanja u vezi sa dostavljanjem podataka i vođenjem Registra **propisuju se aktom Vlade, na osnovu predloga** ministarstva nadležnog za poslove finansija.

Član 26. Zakona o Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja

**Registar** zaposlenih, izabраниh, imenovanih, postavljenih i angažovanih lica kod korisnika javnih sredstava, pored podataka za osiguranike, osigurana lica i obveznike doprinosa, sadrži i sledeće podatke:

- jedinstveni broj korisnika javnih sredstava (JBKJS);
- tip korisnika javnih sredstava;
- grupa korisnika javnih sredstava;
- organizacioni tip korisnika javnih sredstava;
- utvrđen maksimalni broj zaposlenih;
- funkcionalna klasifikacija korisnika javnih sredstava;
- program, projekat/programska aktivnost;
- izvor finansiranja;
- tip službenika;
- šifra radnog mesta, položaj, odnosno zvanje - utvrđuje se aktom ministra nadležnog za poslove državne uprave (ovi propisi **doneće se u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona**);
- platna grupa;
- platni razred;
- grupa, odnosno radno mesto nameštenika;

- godina posljednjeg napredovanja;
- ukupan broj godina rada u radnom odnosu;
- ukupan broj godina rada van radnog odnosa;
- beneficirani radni staž;
- ukupni radni staž;
- godine staža za jubilarnu nagradu;
- osnovni koeficijent;
- dodatni koeficijent;
- ukupni koeficijent;
- neto osnovica;
- neto osnovna plata;
- procenat minulog rada;
- minuli rad – iznos;
- prekovremeni rad;
- smenski rad;
- pripravnost;
- rad noću;
- rad na dan praznika koji je neradni dan;
- terenski dodatak;
- dodatno opterećenje na radu;
- ostali dodaci na platu;
- ukupno uvećanje plate/zarade;
- osnovna plata bez drugih primanja;
- poklon za Božić i Novu godinu deci zaposlenog (iznad oporezivog iznosa);
- naknade u naturi (iznad oporezivog iznosa);
- naknada za odvojeni život;
- sudijski dodatak;
- poslanički dodatak;
- dodatak za ostvarene rezultate rada (radni učinak);
- nagrade zaposlenima;
- topli obrok;
- regres;
- ostala druga primanja i naknada štete;
- ukupna druga primanja;
- ukupna neto plata/zarada sa drugim primanjima;

- naknada zarade za vreme privremene sprečenosti za rad do 30 dana;
- naknada plata/zarada za vreme plaćenog odsustva (sklapanje braka, teža bolest člana uže porodice, porođaj supruge, dobrovoljno davanje krvi, u slučaju smrti člana uže porodice);
- druge naknade zarada koje se utvrde opštim aktom;
- ukupne naknade;
- ukupna neto plata/zarada sa drugim primanjima i naknadama plata/zarada;
- porez;
- doprinosi na teret zaposlenog;
- ukupna bruto 1 plata/zarada;
- socijalni doprinosi na teret poslodavca;
- ukupna bruto 2 plata/zarada;
- naknada troškova za dolazak i odlazak sa rada;
- naknada za smeštaj izabranih, imenovanih i postavljenih lica;
- naknada za selidbene troškove zaposlenih;
- naknade članovima upravnih i nadzornih odbora iz redova zaposlenih;
- naknade članovima komisija iz redova zaposlenih;
- dnevnice za službeno putovanje u zemlji;
- dnevnice za službeno putovanje u inostranstvo;
- troškovi smeštaja na službenom putovanju u zemlji;
- troškovi smeštaja na službenom putovanju u inostranstvo;
- troškovi prevoza na službenom putovanju u zemlji;
- troškovi prevoza na službenom putovanju u inostranstvo;
- naknada troškova smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu;
- naknada troškova za odvojeni život;
- poklon za Božić i Novu godinu deci zaposlenog (ispod oporezivog iznosa);
- naknade u naturi (ispod oporezivog iznosa);
- ostali troškovi;
- solidarna pomoć;
- naknada troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti užeg člana porodice zaposlenih;
- jubilara nagrada;

- naknada zarade zbog povrede na radu;
- porodiljsko bolovanje;
- naknada zarade za vreme privremene sprečenosti za rad preko 30 dana;
- otpremnina za odlazak u penziju;
- otpremnina u postupku racionalizacije;
- novčana naknada u postupku racionalizacije;
- vrsta ugovora sa licima koja nisu radno angažovana (na osnovu ugovora);
- status lica (na osnovu ugovora);
- naknade članovima upravnih i nadzornih odbora;
- naknade članovima komisija;
- neto naknada (na osnovu ugovora);
- bruto naknada (na osnovu ugovora);
- nacionalna pripadnost (opciono) - ovaj podatak se obrađuje u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti;
- jezik na kome je završena osnovna škola (opciono) - ovaj podatak se obrađuje u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti;
- jezik na kome je završena srednja škola (opciono) - ovaj podatak se obrađuje u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti.

### 13. Korišćenje podataka

**Podaci uneti u Jedinstvenu bazu dnevno se elektronski obrađuju, objedinjuju, selektuju, ažuriraju, čuvaju i dostupni su korisnicima podataka.** Organizacije obaveznog socijalnog osiguranja preuzimaju iz Jedinstvene baze podatke neophodne za vođenje matične evidencije, odnosno druge evidencije propisane zakonom koji uređuje penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti. Podaci iz Jedinstvene baze koriste se radi obavljanja poslova iz delatnosti organizacija povezanih u sistem Centralnog registra.

O izvršenoj analizi evidentiranih, obrađenih i usaglašanih podataka iz Jedinstvene baze u pogledu uplate doprinosa za obavezno socijalno

osiguranje i uočenim nepravilnostima, Centralni registar **jednom mesečno obaveštava Poresku upravu**, radi daljeg postupanja. O uočenim neusaglašenostima evidentiranih i obrađenih podataka, Centralni registar, po potrebi, obaveštava i druge nadležne organe, radi preduzimanja mera iz njihove nadležnosti. Podaci iz Jedinствene baze mogu se koristiti u statističke svrhe, na način propisan zakonom koji uređuje oblast statistike. **Lični podaci** o obveznicima doprinosa mogu se koristiti samo u skladu sa zakonom koji uređuju zaštitu podataka o ličnosti.

**Uverenje** o podacima iz Jedinствene baze na zahtev osiguranika **izdaje Centralni registar u elektronskom obliku**. Na zahtev osiguranika, uverenje o podacima iz Jedinствene baze može se izdati i u pisanom obliku u organizacionoj jedinici organizacije obaveznog socijalnog osiguranja kojoj se obrati.

Podaci uneti u Jedinствenu bazu **ne mogu se brisati i čuvaju se trajno**. Ako je u jedinstvenu bazu **pogrešno unet podatak** iz jedinstvene prijave, ovlašćeno lice u organizaciji obaveznog socijalnog osiguranja dužno je da po saznanju za tu činjenicu, **izvrši ispravku tog podatka** u bazi, uz beleženje vremena ispravke i teksta pre ispravke. **Svaka ispravka** tehničke greške u Jedinствenoj bazi **vrši se odmah po saznanju** za tu grešku, bez odlaganja, uz beleženje vremena ispravke i teksta pre ispravke. Svaka promena podatka unetog u Jedinствenu bazu vrši se na osnovu podnete jedinstvene prijave promene, uz beleženje vremena izvršene promene i teksta pre izvršene promene podatka.

#### 14. Obaveza Centralnog registra da zaštiti podatke

Novčanom kaznom **od 300.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja** ukoliko ne preduzme mere zaštite podataka.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja**, novčanom kaznom **od 30.000 do 50.000 dinara**.



*Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja* je **odgovoran za sigurnost, zaštitu i obezbeđenje tajnosti podataka**. Centralni registar preduzima mere protiv neovlašćenog ili slučajnog pristupa Jedinstvenoj bazi, menjanja, uništavanja ili gubitka podataka, neovlašćenog prenosa, drugih oblika nezakonite obrade podataka, kao i mere protiv zloupotrebe ličnih podataka, u skladu sa propisima koji uređuju zaštitu elektronskog dokumenta. Centralni registar je dužan da obezbedi neprekidno funkcionisanje informacionog sistema formiranjem sekundarne baze podataka i sekundarnog računarskog sistema, koji mora biti udaljen od mesta na kome se nalazi primarni informacioni sistem, čime se obezbeđuje kontinuitet njegovog rada u slučaju poplave, požara i drugog vida uništavanja.

#### 14.1. Čuvanje, zaštita i sigurnost podataka

*Pravilnik o čuvanju, zaštiti i sigurnosti podataka u okviru informacionog sistema Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja* („Sl. glasnik RS”, br. 48/19) uređuje procedure čuvanja, zaštite i sigurnosti podataka u okviru informacionog sistema *Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja*.

#### Ciljevi zaštite informacionog sistema

Ciljevi zaštite informacionog sistema Centralnog registra su:

- **očuvanje poverljivosti podataka**, čime se onemogućava neautorizovan uvid i korišćenje podataka iz informacionog sistema Centralnog registra;
- **zaštita integriteta podataka**, čime se onemogućava izmena podataka i garantuje autentičnost podataka;
- **očuvanje raspoloživosti podataka**, čime se omogućava rekonstrukcija podataka u slučaju njihovog namernog ili nenamernog oštećenja.

Zaštita se obezbeđuje kroz zaštitu pristupa računarskoj opremi i mreži, koja se realizuje na mrežnom nivou kroz specijalizovane hardverske komponente i uz upotrebu protokola zaštite, kao i kroz zaštitu pristupa podacima.

## **Čuvanje, zaštita i sigurnost podataka Centralnog registra**

Centralni registar je odgovoran za čuvanje, zaštitu i sigurnost podataka u okviru informacionog sistema Centralnog registra, što podrazumeva:

- zaštitu od neovlašćenog pristupa resursima koji su predmet zaštite, njihovo neovlašćeno korišćenje ili manipulacije bazom podataka informacionog sistema od strane internih i eksternih korisnika;
- zaštitu integriteta podataka, njihovu raspoloživost i neovlašćeni uvid u poverljive podatke;
- zaštitu baze podataka od virusa i ostalih oblika malicioznih kodova;
- osiguranje prenosa podataka iz Jedinstvene baze internim i eksternim korisnicima;
- čuvanje podataka i upravljanje sigurnosnim kopijama baze podataka u okviru informacionog sistema;
- politiku prenosnih računara u pogledu pristupa bazi podataka Jedinstvene baze i čuvanja podataka u jedinstvenoj bazi;
- osiguranje kontinuiteta aktivnosti u slučaju požara, poplave, zemljotresa ili druge nepogode koja se smatra rezultatom više sile i koja dovodi do neuobičajenog prekida u radu informacionog sistema;
- povraćaj sačuvanih podataka u slučaju gubitka, oštećenja ili uništenja računarske opreme informacionog sistema;
- testiranje jedinstvene baze podataka radi otkrivanja sigurnosnih problema na redovnoj osnovi i nakon instaliranja novih verzija Jedinstvene baze podataka;
- instaliranje softverske nadogradnje radi uklanjanja sigurnosnih problema koji se ustanove na Jedinstvenoj bazi u okviru informacionog sistema ili na povezanom softveru;
- praćenje sigurnosnih incidenata u bazi podataka informacionog sistema radi preduzimanja korektivnih mera;
- upravljanje sigurnosnim incidentima, edukacija i obuka svih ovlašćenih lica radi sticanja potrebnih znanja o čuvanju i sigurnosti podataka;
- fizički pristup i zaštita baze podataka u okviru informacionog sistema i računarske opreme;
- održavanje računarske opreme informacionog sistema.

## **Mere zaštite pristupa informacionom sistemu**

Mere zaštite pristupa informacionom sistemu Centralnog registra su:

- autentifikacija – koja predstavlja proces utvrđivanja identiteta lica koje želi da pristupi informacionom sistemu Centralnog registra;
- autorizacija – koja predstavlja pravo pristupa i dozvoljenih operacija za autentifikovano lice;
- zaštita tajnosti – što podrazumeva šifrovanje podataka u cilju sprečavanja neovlašćenog uvida;
- neporicanje odgovornosti – što podrazumeva obezbeđenje dokaza da je neko izvršio određenu radnju, odnosno transakciju.

Realizacija sistema zaštite informacionog sistema Centralnog registra podrazumeva obaveznu primenu kvalifikovanih elektronskih sertifikata za pristup preko Portala i autentifikaciju transakcija, kao i za autentifikaciju pristupa Veb servisima. Autentifikacija pristupa servisima od strane državnih organa i organizacija, sa kojima Centralni registar vrši razmenu podataka podrazumeva i obaveznu primenu serverskih sertifikata. Izuzetno, osiguranici i osigurana lica, koji imaju pravo uvida u lične podatke koji se odnose na osiguranje, mogu pristupiti informacionom sistemu Centralnog registra na osnovu jedinstvenog broja i lozinke, koje dodeljuje Centralni registar.

## **Pristup informacionom sistemu Centralnog registra**

Centralni registar upravlja korisničkim nalogima, pravima pristupa i korisničkim lozinkama za interne i eksterne korisnike jedinstvene baze Centralnog registra. Centralni registar dužan je da obezbedi pristup podacima u okviru informacionog sistema samo od strane ovlašćenih lica. Svaki pristup informacionom sistemu mora biti automatski zabeležen jedinstvenim identifikatorom lica u bazi podataka jedinstvenog sistema, sa tačnim vremenom pristupa. O saznanjima u vezi sa pokušajima neovlašćenog pristupa informacionom sistemu Centralnog registra, administratori Jedinstvene baze podataka dužni su da obaveste ovlašćeno lice.

## **Fizička zaštita podataka informacionog sistema i čuvanje bezbednosnih kopija**

Radi obezbeđenja neprekidnog funkcionisanja informacionog sistema, Centralni registar obezbeđuje fizičku zaštitu podataka primarnog informacionog sistema, formiranjem sekundarne baze podataka i sekundarnog računarskog sistema. Sekundarna baza podataka i sekundarni računarski sistem moraju biti udaljeni od mesta na kome se nalazi primarni informacioni sistem.

Lokacije moraju biti na adekvatan način zaštićene od požara i poplava, kao i imati 24-satni bezbednosni sistem. Pristup lokacijama na kojima se nalaze baze podataka informacionog sistema i čuvaju bezbednosne kopije imaju samo ovlašćena lica.

## **Održavanje, popravka i povlačenje iz upotrebe opreme za informacioni sistem**

Centralni registar obezbeđuje održavanje računarske opreme za informacioni sistem a, u slučaju popravki, prethodno sprema bezbednosne kopije podataka, kako bi se sprečio gubitak podataka. Održavanje i popravka računarske opreme, vrši se isključivo pod nadzorom ovlašćenih zaposlenih u Centralnom registru. U slučaju povlačenja računarske opreme iz informacionog sistema, svi podaci prethodno moraju biti trajno i sigurno izbrisani.

## **15. Obaveza korisnika podataka da saraduju i razmenjuju podatke**

Novčanom kaznom **od 5.000 do 150.000 dinara** kazniće se za **prekršaj odgovorno lice korisnika podataka** Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja koji ne saraduju i ne razmenjuju podatke kojima raspolažu.

Centralni registar i korisnici podataka **dužni su da međusobno saraduju i razmenjuju podatke kojima raspolažu**, radi obavljanja poslova iz svog delokruga. Centralni registar obezbeđuje **elektronsku povezanost sa drugim registrima i bazama podataka**, koji se vode u Republici Srbiji, a imaju značaja za obveznike doprinosa i osigurana lica, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

## **16. Obaveza Centralnog registra da omogući pristup Jedinствenoj bazi**

Novčanom kaznom **od 300.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja** ukoliko korisnicima podataka ne omogući nesmetan pristup i korišćenje podataka iz Jedinственe baze.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja**, novčanom kaznom **od 30.000 do 50.000 dinara**.

Centralni registar je dužan da korisnicima podataka omogući **stalan i nesmetan pristup** Jedinственoj bazi, a prenos i korišćenje podataka samo iz njihove nadležnosti.

Metodologiju unosa i ažuriranje podataka, način dodeljivanja korisničkih dozvola, kao i pristup i korišćenje podataka iz Jedinственe baze bliže uređuje Vlada. Ovi propisi doneće se u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

## 17. Obaveza lica ovlašćenog za podnošenje jedinstvene prijave da ažurira podatke

Novčanom kaznom od **300.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj podnosilac jedinstvene prijave - poslodavac sa svojstvom pravnog lica** ako ne izvrši ažuriranje podataka u zakonskom roku.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **podnosilac jedinstvene prijave - preduzetnik**, novčanom kaznom od **10.000 do 500.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **podnosilac jedinstvene prijave - poslodavac fizičko lice**, novčanom kaznom od **5.000 do 150.000 dinara**.

Podnosioci jedinstvene prijave su dužni da u roku od dve godine od dana početka primene ***Odluke o Jedinstvenom kodeksu šifara za unošenje i šifriranje podataka u evidencijama u oblasti rada*** („Sl. glasnik RS”, br. 56/18, 101/20 i 74/21) u Jedinstvenoj bazi **izvrše ažuriranje podataka**, i to:

- zanimanje, prema klasifikaciji zanimanja, koje se zahteva za radno angažovanje na određenim poslovima, odnosno radnom mestu;
- vrstu i nivo kvalifikacije, odnosno obrazovanja koji su uslovi za radno angažovanje na određenim poslovima, odnosno radnom mestu;
- vrstu i nivo kvalifikacije, odnosno obrazovanja koje lice ima.

## 18. Vršenje nadzora

**Nadzor** nad sprovođenjem ovog zakona i propisa donetih za njegovo sprovođenje, kao i nadzor nad radom Centralnog registra **vrši ministarstvo nadležno za poslove finansija**. **Inspeksijski nadzor** nad sprovođenjem ovog zakona vrši:

- ministarstvo nadležno za poslove finansija - preko **budžetske inspekcije**,
- ministarstvo nadležno za poslove državne uprave - preko **upravne inspekcije**,

- ministarstvo nadležno za poslove rada - preko **inspekcije rada**, u okviru svog zakonom utvrđenog delokruga.

## **19. Preuzimanje poslova vođenja registra od strane Centralnog registra**

Korisnici javnih sredstava će podatke potrebne za vođenje *Registra zaposlenih, izabranih, postavljenih i angažovanih lica u javnom sektoru*, **do preuzimanja vođenja Registra od strane Centralnog registra**, dostavljati *Ministarstvu finansija - Upravi za trezor*, na obrascima i na način utvrđen propisima koji su važili do stupanja na snagu *Zakona o Centralnom registru*, a nakon toga **u skladu** sa zakonskim propisom koji nalaže da **način i postupak dostavljanja podataka iz člana 26. ovog zakona**, kao i druga pitanja u vezi sa dostavljanjem podataka i vođenjem Registra, **propisuju se aktom Vlade**, na osnovu predloga ministarstva nadležnog za poslove finansija.

*Ministarstvo finansija - Uprava za trezor* će **prikupljene podatke** iz *Registra zaposlenih, izabranih, postavljenih i angažovanih lica u javnom sektoru* **arhivirati, po preuzimanju poslova vođenja tog registra od strane Centralnog registra** u skladu sa odredbama *Zakona o Centralnom registru*.

Centralni registar **preuzima poslove** vođenja Registra u skladu sa odredbama ovog zakona u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, a **najkasnije do 1. januara 2021. godine**.

Danom stupanja **na snagu** ovog zakona **prestali su da važe**:

- *Zakon o Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja* („Sl. glasnik RS”, br. 30/10, 44/14 - dr. zakon i 116/14);

- *Zakon o Registru zaposlenih, izabranih, imenovanih, postavljenih i angažovanih lica kod korisnika javnih sredstava* („Sl. glasnik RS”, br. 68/15 i 79/15 - ispravka),

dok će se propisi, doneti na osnovu oba zakona, primenjivati do donošenja propisa na osnovu ovog zakona, osim ako nisu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Centralni registar **osnovan prethodnim** *Zakonom o Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja* („Sl. glasnik RS”, br. 30/10, 44/14-dr.zak. i 116/14) **nastavlja sa radom u skladu sa ovlašćenjima utvrđenim ovim zakonom.**



## **Glava IV**

# **ZAKON O PIO, ZAKON O DOPRINOSIMA I ZAKON O POREZU NA DOHODAK GRAĐANA**

### **1. Zakon o PIO - matična evidencija osiguranika**

*Republički Fond za penzijsko i invalidsko osiguranje* (dalje: **Fond**) vodi **matičnu evidenciju** o osiguranicima, obveznicima plaćanja doprinosa i korisnicima prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja. Matična evidencija vodi se po propisanim jedinstvenim metodološkim principima. Podaci se preuzimaju, odnosno unose u matičnu evidenciju prema propisanom **jedinstvenom kodeksu šifara**.

U skladu sa **Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju** („Sl. glasnik RS”, br. 34/03, 64/04-US, 84/04-dr.zak., 85/05, 101/05-dr.zak., 63/06-US, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14, 142/14, 73/18, 46/19-odl.US, 86/19, 62/21, **125/22 i 138/22** – dalje: *Zakon o PIO*), podaci se preuzimaju, odnosno unose u matičnu evidenciju **u elektronskoj formi na osnovu službenih evidencija** ministarstva nadležnog za poslove državne uprave i lokalne samouprave, *Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja, Poreske uprave, Fonda*, drugih državnih organa i organizacija i poslodavaca, kao i na osnovu javnih

isprava i drugih dokaza zasnovanih na dokumentaciji i evidencijama koje se vode u skladu sa zakonom, dostavljenih u elektronskoj formi, putem sredstava za elektronsku obradu podataka ili na drugi način.

Radi formiranja **matične evidencije**, *Fond* automatski elektronskim putem **iz službenih evidencija** državnih organa i organizacija **preuzima** sledeće podatke:

1) jedinstveni matični broj građana, prezime i ime i istorijat promena tih podataka sa datumom promene, evidencioni broj za strane državljanine, ime jednog roditelja, pol, promena pola, dan, mesec i godina rođenja, državljanstvo, dan, mesec i godina sklapanja, odnosno prestanka braka, dan, mesec i godina smrti;

2) opština, mesto i adresa prebivališta, odnosno boravišta, privremeni boravak u inostranstvu, istorijat prebivališta, odnosno boravišta sa datumom izvršenih prijava, posedovanje biometrijskih dokumenata;

3) istorijat radno-pravnog statusa lica, odnosno delatnosti kojima se fizička i pravna lica bave, poreski identifikacioni broj, visina prihoda po svim osnovima i uplaćenih doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje (dalje: *doprinos za PIO*), stanje duga na poreskim računima, o izmirenom poreskom dugu poreskog obveznika, privremeni prekid u poslovanju, sprečenost za rad i isplaćena davanja, povreda na radu i van rada, o posedu obradivog zemljišta i strukturi fondova koji su u vezi sa osnovom osiguranja, o članovima domaćinstva;

4) period nezaposlenosti, period primanja novčane, odnosno privremene naknade za vreme nezaposlenosti; i

5) druge podatke koji su nesporno od uticaja na sticanje, korišćenje i prestanak prava.

Podaci se elektronski preuzimaju povezivanjem baza podataka službenih evidencija organa i organizacija, bez saglasnosti lica, a zaštita podataka se obezbeđuje u skladu sa zakonom i opštim aktom *Fonda*.

U *matičnu evidenciju* unose se **podaci o**: osiguranicima; korisnicima prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja; i obveznicima plaćanja doprinosa za PIO. **Detaljnije** o podacima o osiguranicima koji se unose u *matičnu evidenciju* pogledajte u tekstu Zakona o PIO.

Na osnovu Zakona o PIO, počev od 1.1.2019. god., **Fond utvrđuje** u *matičnoj evidenciji* **podatke o**:

1) stažu osiguranja, zaradi, naknadi zarade, odnosno osnovici osiguranja i visini uplaćenog doprinosa za PIO, kao i promeni navedenih podataka;

2) visini isplaćene ugovorene naknade, mesecu i godini za koju je isplaćena, osnovu za isplatu, visini uplaćenog doprinosa za PIO i stažu osiguranja po tom osnovu, datumu isplate ugovorene naknade i uplate doprinosa, kao i promeni navedenih podataka;

3) iznosu isplaćenih novčanih naknada po osnovu invalidskog osiguranja i promeni navedenog podatka;

4) penzijskom stažu;

5) penzijskom stažu navršenom u inostranstvu;

6) smrti korisnika prava.

**Za tačnost** podataka u evidenciji i dokumentaciji, odnosno javnoj ispravi na osnovu kojih se podaci unose u *matičnu evidenciju*, **odgovorni su organi** u čijoj nadležnosti je vođenje evidencije, odnosno izdavanje javne isprave. Ukoliko postoji *neslaganje podataka* sadržanih u evidencijama, dokumentaciji i javnim ispravama, *Fond* je dužan da nakon provere podataka uvidom u evidencije, dokumentaciju i javne isprave, izvrši unos tačnog podatka u *matičnu evidenciju* nakon usaglašavanja podataka sa nadležnim organom, odnosno organizacijom.

**Lice za koje obveznik** podnošenja prijava **nije podneo prijavu** na osiguranje, **može podneti zahtev za utvrđivanje svojstva osiguranika**, a ovaj zahtev **može podneti i obveznik** podnošenja prijave koji prijavu nije podneo u predviđenom roku. **Fond će pokrenuti postupak** za utvrđivanje svojstva osiguranika kada, prilikom kontrole ili na drugi način, utvrdi da prijava na osiguranje nije podnesena za lice koje ima pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje. U navedenim slučajevima *Fond* donosi **pismeno rešenje** o utvrđivanju svojstva osiguranika, i po pravnosnažnosti *rešenja* unosi prijavu na osiguranje u *Jedinstvenu bazu Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja*. **Izuzetno**, ukoliko se svojstvo osiguranika utvrđuje na osnovu **odluke** nadležnog organa, odnosno organizacije, na osnovu **upisa u registar** nadležnog organa, saveza, udruženja ili organizacije, **ili** na osnovu **obavljanja ugovorenih poslova** – *ugovor o privremenim i povremenim poslovima, ugovor o delu, autorski ugovor*, i drugi ugovori (kod kojih se za izvršen posao ostvaruje naknada); kao i u drugim slučajevima u kojima postoji

kontinuitet osiguranja, *Fond* utvrđuje svojstvo osiguranika **unošenjem prijave na osiguranje u Jedinственu bazu Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja (CROSO), bez donošenja rešenja.**

Ove odredbe primenjuju se **i u slučaju** odjave osiguranja.

**Svojstvo osiguranika, staž osiguranja, zarade, naknade zarade, osnovice osiguranja, odnosno ugovorene naknade koje se uzimaju za utvrđivanje visine prava, utvrđuje Fond.**

Osiguraniku za koga je **doprinos obračunat i uplaćen** na osnovicu, zaradu ili deo zarade **sa zakašnjenjem u tekućoj kalendarskoj godini za prethodnu ili neku drugu** kalendarsku godinu u matičnu evidenciju za utvrđivanje godišnjeg ličnog koeficijenta za prethodnu ili neku raniju kalendarsku godinu unosi se *osnovica za mesec za koji je doprinos plaćen*, odnosno *zarada ili deo zarade* koja mu je pripadala za mesec za koji je doprinos plaćen. Na ovaj način unosi se i iznos doprinosa. *Međutim, ove odredbe se ne primenjuju* u slučaju kad je doprinos obračunat i plaćen na osnovicu, zaradu ili deo zarade zaključno sa 31. januarom tekuće godine za prethodnu godinu, odnosno u slučaju kada su isplaćena zarada ili deo zarade manji od zarade koja mu je pripadala za mesec za koji je doprinos plaćen. Pomenimo i da je **Fond dužan da osiguraniku**, na njegov zahtev, **izda uverenje o podacima unesenim u matičnu evidenciju o osiguranicima**, a ono ima svojstvo javne isprave. **Osiguranik ima pravo da zahteva** da *Fond donese rešenje o podacima o osiguranju, penzijskom stažu, zaradama, naknadama zarade, odnosno osnovicama osiguranja, odnosno ugovorenim naknadama i drugim naknadama i visini uplaćenih doprinosa, unetim u matičnu evidenciju.* **Fond je dužan da ovo rešenje donese u roku od 15 dana** od dana prijema zahteva osiguranika.

Zbog značaja podataka matične evidencije za ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, kao i zbog pretpostavke tačnosti tih podataka i što uverenje o tim podacima ima karakter *javne isprave*, utvrđeni su **slučajevi u kojima se podaci uneti u matičnu evidenciju mogu naknadno menjati.** To su sledeći slučajevi:

a) ako nadležni organ naknadno, u propisanom postupku, utvrdi promenu podataka,

b) ako su podaci o osiguranju, penzijskom stažu, stažu osiguranja, zaradama, naknadama zarada, ugovorenim naknadama, odnosno osno-

vicama osiguranja koje služe za utvrđivanje visine prava, kao i podaci o visini uplaćenih doprinosa uneti u matičnu evidenciju na osnovu lažnih isprava, i

c) ako se naknadno proverom podataka ili na drugi način utvrdi da su u matičnu evidenciju uneseni netačni ili nepotpuni podaci.

Ostvarivanje prava iz PIO zasniva se na podacima sadržanim u matičnoj evidenciji o osiguranicima, obveznicima plaćanja doprinosa, korisnicima prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja. **Ranije su Zakonom o PIO** bile ustanovljene **novčane kazne za prekršaje poslodavca ako ne ispunjava obaveze** propisane tim zakonom, npr. u slučaju *nepodnošenja prijave za matičnu evidenciju ili njihovo podnošenje po isteku rokova, unošenje netačnih podataka u prijave, itd.*

Međutim, **sada su obaveze poslodavca** koje se odnose na prijavu zaposlenih na osiguranje i druge obaveze ustanovljene **Zakonom o Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja** („Sl. glasnik RS”, br. 95/18 i 91/19), kojim su utvrđene i **novčane kazne za poslodavce (od 300.000 do 1.500.000 din. za pravna lica), ako ne ispune obaveze ili ne postupaju u skladu sa odredbama ovog zakona. Detaljnije o tome pogledajte u Glavi III ovog priručnika – Zakon o CROSO.**

## 1.1. Prijava u CROSO i dokazi koji se podnose

**Odlukom o jedinstvenim metodološkim principima za vođenje matične evidencije o osiguranicima i korisnicima prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja** („Sl. glasnik RS”, br. 118/03) detaljnije je propisano **koji podaci se unose u matičnu evidenciju.**

**Odlukom o obrascima prijave podataka za matičnu evidenciju o osiguranicima i korisnicima prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja** („Sl. glasnik RS”, br. 118/03, 11/06, 54/10-dr.prop. i 44/18-dr.zak.), propisani su **obraci** na kojima se vrši **prijava podataka**, i to su: **M-4, M-4/SP, M-4K, M-4K/SP, M-6, M-7/PS, M-8, M-8/SP, M-10, M-UN, M-UNK, M-4UN, PSKP, ROD-1, M-8K i M-8UN.**

**Međutim**, napominjemo, izmenama i dopunama Zakona o PIO („Sl. glasnik RS”, br. 73/18) propisano je da **obraci propisani** aktom Vlade, tj. **iznad navedenom Odlukom**, u skladu sa članom 126. Zakona o PIO („Sl. glasnik RS”, br. 34/03,... i 142/14), **PRESTALI SU DA SE PRIMENJUJU 1.1.2019. god.**, ali se **primenjuju i dalje za period osiguranja** navršen **zaključno sa 31.12.2018.g.**

**Uredba o sadržini, obrascu i načinu podnošenja jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje, jedinstvenim metodološkim principima i jedinstvenom kodeksu šifara za unos podataka u Jedinstvenu bazu CROSO-a** („Sl. glasnik RS”, br. 132/21) uređuje bliže sadržinu i obrazac **jedinstvene prijave** na obavezno socijalno osiguranje, i **u primeni je od 7.1.2022. god.** Na osnovu **jedinstvene prijave** vrši se registracija osiguranika i osiguranih lica u CROSO radi ostvarivanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, zdravstvenog osiguranja i osiguranja za slučaj nezaposlenosti. **Registracija** na osnovu **jedinstvene prijave** podrazumeva registraciju prijave na obavezno socijalno osiguranje, promene podataka u osiguranju i odjave sa obaveznog socijalnog osiguranja.

**Jedinstvena prijava podnosi se CROSO-u** (Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja) **u elektronskom obliku**, čija je spoljna forma data **na Obrascu M** koji je **propisan** iznad navedenom **Uredbom**. Uz jedinstvenu prijavu **podnose se**, odnosno **potvrđuju dokazi** na osnovu kojih se utvrđuje svojstvo osiguranika, odnosno osiguranog lica, pri čemu **vrsta dokaza zavisi od osnova osiguranja**.

**Spisak dokaza** na osnovu kojih se utvrđuje svojstvo osiguranika, odnosno osiguranog lica, promene u osiguranju i prestanak svojstva osiguranika, odštampan je uz pomenutu **Uredbu** i čini njen sastavni deo.

**Datumi početka osiguranja** odnosno **datumi sticanja svojstva osiguranika**, takođe su utvrđeni **Uredbom**.

## 2. Zakon o doprinosima

Doprinosi za obavezno socijalno osiguranje (u daljem tekstu: *doprinosi*), obveznici doprinosa, osnovice doprinosa, stope doprinosa, način obračunavanja i plaćanja doprinosa, kao i druga pitanja od značaja za utvrđivanje i plaćanje doprinosa, regulisani su **Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje** („Sl. glasnik RS”, br. 84/04, ... 86/19, 153/20, 44/21, 118/21 i **138/22** – dalje: **ZDOSO**).

Doprinosima se obezbeđuju sredstva za finansiranje kategorija obaveznog socijalnog osiguranja, a to su **penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti**.

Što se tiče **penzijskog i invalidskog osiguranja** (dalje: **PIO**), doprinosi koji se uplaćuju su: doprinos za obavezno PIO, dodatni doprinos za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem (beneficirani staž) i doprinos za slučaj invalidnosti i telesnog oštećenja po osnovu povrede na radu i profesionalne bolesti u slučajevima utvrđenim zakonom.

**Za zdravstveno osiguranje** uplaćuju se doprinos za obavezno zdravstveno osiguranje i doprinos za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti u slučajevima utvrđenim zakonom.

### 2.1. Obveznici plaćanja doprinosa

**Obveznici** plaćanja doprinosa za **PIO** osiguranje su **osiguranici** određeni *Zakonom o PIO* i to: 1) zaposleni; 2) izabrana, imenovana i postavljena lica koja ostvaruju razliku zarade, odnosno plate; 3) lica koja obavljaju privremene i povremene poslove po ugovoru zaključenom neposredno sa poslodavcem, odnosno preko zadruga osim lica do navršениh 26 godina života ako su na školovanju; 4) lica koja ostvaruju naknadu zarade po zakonu koji uređuje finansijsku podršku porodici sa decom; 5) lica koja ostvaruju naknadu zarade po *Zakonu o zdravstvenom osiguranju*; 6) preduzetnici; 7) osnivači, odnosno članovi privrednog društva; 8) poljoprivrednici; 9) lica koja ostvaruju ugovorenu naknadu; 10) samostalni umetnici; 11) sveštenici i verski službenici; 12) lica koja ostvaruju novčanu naknadu po zakonu koji uređuje zapošljavanje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti; 13) domaći državljani zaposleni u inostranstvu; 14) lica uključena u obavezno osiguranje, u

skladu sa zakonom; 15) drugi osiguranici, u skladu sa zakonom koji uređuje sistem obaveznog penzijskog i invalidskog osiguranja. **Obveznici doprinosa na osnovicu, za osiguranike navedene pod br. 1) do 5), su i poslodavci, odnosno drugi isplatioci prihoda** na istu osnovicu kao i osiguranici, a po stopi propisanoj ovim zakonom.

**Obveznici plaćanja doprinosa za zdravstveno osiguranje su osiguranici** u skladu sa zakonom koji uređuje sistem obaveznog zdravstvenog osiguranja, i to: 1) zaposleni; 2) izabrana, imenovana i postavljena lica koja ostvaruju razliku zarade, odnosno plate; 3) lica koja obavljaju privremene i povremene poslove po ugovoru; 4) lica koja ostvaruju naknadu zarade po zakonu koji uređuje finansijsku podršku porodici sa decom; 5) lica koja ostvaruju naknadu zarade po zakonu koji uređuje obavezno zdravstveno osiguranje; 6) preduzetnici; 7) osnivači, odnosno članovi privrednog društva; 8) poljoprivrednici; 9) samostalni umetnici; 10) sveštenici i verski službenici; 11) *brisana*; 12) lica koja ostvaruju novčanu naknadu po zakonu koji uređuje zapošljavanje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti; 13) domaći državljani zaposleni u inostranstvu; 14) inostrani penzioneri; 15) strani državljani za vreme školovanja ili stručnog usavršavanja na teritoriji Republike; 16) lica za koja se sredstva za uplatu doprinosa obezbeđuju u budžetu Republike; 17) drugi osiguranici, u skladu sa *Zakonom o zdravstvenom osiguranju*. **Obveznici doprinosa za zdravstveno na osnovicu za osiguranike i navedene pod br. 1) do 5) su i poslodavci, odnosno drugi isplatioci prihoda, po istoj stopi i na istu osnovicu kao i ti osiguranici.**

**Obveznici doprinosa na osnovicu su poslodavci za:** 1) zaposlene za vreme neplaćenog odsustva u skladu sa *Zakonom o zdravstvenom osiguranju*; 2) strane državljane koji na teritoriji R.Srbije rade kod domaćeg poslodavca na osnovu posebnog *ugovora o razmeni stručnjaka ili sporazuma o međunarodnoj tehničkoj saradnji*. **Obveznici** ovog doprinosa **na osnovicu su isplatioci penzija i naknada** po osnovu invalidnosti po *Zakonu o PIO*. Obaveza plaćanja doprinosa **na osnovicu**, za lica za koja se sredstva za uplatu doprinosa obezbeđuju u budžetu R.Srbije, izvršava se **na teret sredstava budžeta R.Srbije**, saglasno *Zakonu o zdravstvenom osiguranju*.

Za osiguranje za slučaj nezaposlenosti, **obveznici doprinosa su:** 1) zaposleni; 2) izabrana, imenovana i postavljena lica koja ostva-



ruju razliku zarade, odnosno plate; 3) lica koja obavljaju privremene i povremene poslove po ugovoru; 4) lica koja ostvaruju naknadu zarade po *Zakonu o finansijskoj podršci porodici sa decom*; 5) lica koja ostvaruju naknadu zarade po *Zakonu o zdravstvenom osiguranju*; 6) preduzetnici; 7) osnivači, odnosno članovi privrednog društva; 8) drugi osiguranici, u skladu sa zakonom koji uređuje sistem obaveznog osiguranja za slučaj nezaposlenosti. *Skrećemo pažnju, počev od 1.1.2019. god., poslodavci, odnosno drugi isplatioci prihoda, više nisu obveznici doprinosa za nezaposlenost na osnovicu za osiguraničke i navedene pod br. 1) do 5).*

**Za beneficirani staž**, tj. dodatni doprinos za PIO koji se plaća za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem, **obveznik** plaćanja je **poslodavac**, odnosno **preduzetnik**.

**Obveznici doprinosa za PIO za slučaj invalidnosti i telesnog oštećenja** po osnovu povrede na radu i profesionalane bolesti i doprinosa za zdravstveno osiguranje za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti su: *zadruga* – za lica koja obavljaju privremene i povremene poslove preko zadruge; *organizacija za zapošljavanje* – za lica koja uputi na dodatno obrazovanje i obuku; *organ, organizacija ili ustanova* – kod koje se učenik ili student nalazi na obaveznom proizvodnom radu, profesionalnoj praksi ili praktičnoj nastavi; *organ, organizacija ili ustanova u kojoj se obavlja volonterski rad*, odnosno *organizacija za zapošljavanje* kada ona uputi volontera na volonterski rad; drugi pravni subjekti.

**Obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa iz osnovice i na osnovicu** za zaposlene, izabrana, imenovana i postavljena lica i lica koja obavljaju privremene i povremene poslove je **poslodavac**, koji je **dužan da doprinose obračuna i uplati istovremeno sa isplatom zarade**, razlike zarade ili ugovorene naknade za privremene i povremene poslove, po propisima koji važe u momentu isplate tih primanja. **Ako poslodavac ne isplati zaradu do poslednjeg dana u tekućem mesecu za prethodni mesec, dužan je da najkasnije do tog roka obračuna i uplati doprinose za prethodni mesec na najnižu mesečnu osnovicu doprinosa.**

Ako poslodavac **ne obračuna i ne uplati** doprinose za prethodni mesec, nadležna organizaciona jedinica *Poreske uprave*, **po službenoj dužnosti**, a na osnovu raspoloživih podataka, *obračunava doprinose u ime i za račun poslodavca*.

- Ako se zarada isplaćuje u delovima, a **prvi deo zarade je manji od najniže mesečne osnovice doprinosa**, poslodavac je dužan da **prilikom isplate prvog dela** zarade, obračuna i **plati doprinose na najnižu** mesečnu osnovicu doprinosa.

- **Preduzetnik**, odnosno **poljoprivrednik**, koji ostvaruje *ličnu zaradu* u smislu *Zakona o porezu na dohodak građana*, **dužan je da sam obračuna i plati doprinose** na isplaćenu zaradu, na način propisan za plaćanje poreza na zaradu, po *Zakonu o porezu na dohodak građana*. Preduzetnik, odnosno poljoprivrednik **koji ne izvrši isplatu lične zarade do poslednjeg dana u tekućem mesecu za prethodni mesec**, dužan je da **najkasnije do tog roka obračuna i uplati doprinose na najnižu mesečnu osnovicu doprinosa**.

- **Doprinose za osnivača**, odnosno člana privrednog društva obračunava i plaća **privredno društvo čiji je član**.

- **Obveznici uplate doprinosa NE mogu biti oslobođeni obračunavanja i plaćanja doprinosa!**

Obveznik doprinosa koji je sam platio doprinose, odnosno kome je u njegovo ime i u njegovu korist **plaćen doprinos iz osnovice koja prelazi iznos najviše godišnje osnovice** za kalendarsku godinu **ima pravo na povraćaj** tako više plaćenog iznosa doprinosa. Pravo na povraćaj više plaćenog iznosa doprinosa utvrđuje se *rešenjem Poreske uprave*, **na zahtev obveznika** doprinosa koji se podnosi na propisanom obrascu.

**Obveznik doprinosa po osnovu ugovorene naknade**, za koga doprinos obračunava, obustavlja i plaća isplatilac prihoda, **može** u toku tekuće godine na propisanom obrascu **podneti zahtev za prestanak obaveze plaćanja doprinosa** po osnovu buduće ugovorene naknade u toj godini, **kada osnovica doprinosa koji su plaćeni po osnovu ugovorene naknade zajedno sa osnovicama doprinosa koji su plaćeni po drugim osnovima dostigne iznos procenjene najviše godišnje osnovice doprinosa**. *Rešenje o prestanku obaveze plaćanja doprinosa po*

osnovu buduće ugovorene naknade u toku tekuće godine donosi organizacija za obavezno socijalno osiguranje, u roku od 15 dana od dana podnošenja dokumentovanog zahteva obveznika.

- Kada osiguranik **ostvaruje prihode po više različitih osnova** (radni odnos, samostalna delatnost, ugovori) **doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje** obračunava se i **plaća po svim tim osnovima, do iznosa najviše godišnje osnovice doprinosa.**

- **Obaveza** obračunavanja i **plaćanja doprinosa po osnovu zaposlenja**, odnosno po osnovu **samostalne delatnosti, ISKLJUČUJE obavezu plaćanja doprinosa po osnovu poljoprivredne delatnosti.**

## **2.2. Novine u Zakonu o doprinosima u primeni od 1.3.2022. god.**

*Zakon o izmenama i dopunama Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje* („Sl. glasnik RS”, br. 118/21 od 9.12.2021. god.) stupio je na snagu 17.12.2021. god., a **primenjuje se od 1. januara 2022. god., osim pojedinih** odredaba koje su u primeni počev **od 1. marta 2022. god.**

Ovim su u *Zakonu o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje* („Sl. glasnik RS”, br. 84/04, 61/05, 62/06, 5/09, 52/11, 101/11, 47/13, 108/13, 57/14, 68/14-dr.zak., 112/15, 113/17, 95/18, 86/19, 153/20 i 44/21 – u daljem tekstu: **ZDOSO**) izvršene **sledeće izmene i dopune:**

- u *članu 44. ZDOSO*, **izmenjeni su procenti u st. 1. i 2., tako da, počev od 1.1.2022. god.:**

**stope** po kojima se obračunavaju i plaćaju **doprinosi jesu:**

- 1)** za obavezno **penzijsko** i invalidsko osiguranje - **25%** (umesto ranijih 25,5% - *napominjemo: ovaj procenat je ponovo menjan počev od 1.1.2023. god., o čemu ćemo pisati kasnije u ovom odeljku*);

- 2)** za **obavezno** zdravstveno osiguranje - **10,3%**;

- 3)** za osiguranje za slučaj **nezaposlenosti** - **0,75%**.

Kada se **doprinosi** plaćaju istovremeno **iz osnove i na osnovicu**, obračun doprinosa vrši se **po sledećim stopama**:

1) za obavezno **penzijsko** i invalidsko osiguranje – **14%** za lica iz člana 7. stav 1. tač. 1) do 5) ZDOSU, a **11%** (umesto ranijih 11,5% - napominjemo: ovaj procenat je ponovo menjan počev od 1.1.2023. god.) **za poslodavca**, odnosno drugog isplatioca prihoda licima iz člana 7. stav 1. tač. 1) do 5) ZDOSU;

2) za obavezno **zdravstveno** osiguranje - **5,15%**.

**Doprinos** za osiguranje za slučaj **nezaposlenosti** plaća se, kao i do sada, **iz osnove** po stopi od **0,75%**;

- izmenom u stavu 1. člana 45. ZDOSU, **produženo je važenje olakšice**, tako da, **poslodavac** – pravno lice, preduzetnik, preduzetnik paušalac ili preduzetnik poljoprivrednik, **koji zaposli novo lice** ima pravo na **povraćaj dela plaćenih doprinosa** za obavezno socijalno osiguranje, na teret zaposlenog i na teret poslodavca, **po osnovu zarade** za novozaposleno lice, **isplaćene zaključno sa 31. decembrom 2022. god.** (napominjemo: ovaj rok je ponovo produžen, o čemu ćemo pisati kasnije u ovom odeljku);

- izmenom u stavu 1. člana 45v ZDOSU, **produženo je važenje olakšice**, pa **poslodavac** – pravno lice koje se u smislu Zakona o računovodstvu razvrstava u mikro i mala pravna lica, kao i preduzetnik, preduzetnik paušalac ili preduzetnik poljoprivrednik, koji zasnuje **radni odnos sa najmanje dva nova lica**, ima pravo na **povraćaj 75% plaćenih doprinosa** za obavezno socijalno osiguranje, na teret zaposlenog i na teret poslodavca, **po osnovu zarade** za novozaposleno lice, **isplaćene zaključno sa 31. decembrom 2022. god.** (napominjemo: i ovaj rok je ponovo produžen);

- u članu 45d ZDOSU, kojim je utvrđena **olakšica za novoosnovano privredno društvo koje obavlja inovacionu delatnost, brisan je stav 6.** koji je propisivao da oslobođenje iz ovog člana može da ostvari poslodavac koji je osnovan **zaključno sa 31.12.2020. god.**;

- **član 45đ ZDOS** je izmenjen i dopunjen, tako da sada glasi:

„Poslodavac koji **zasnuje radni odnos sa licem** koje se u skladu sa odredbama **st. 5. i 6. ovog člana** može smatrati **kvalifikovanim novozaposlenim** (u daljem tekstu: *kvalifikovano novozaposleno lice*), **oslobađa se** obaveze **plaćanja doprinosa** za obavezno **penzijsko** i invalidsko osiguranje na teret zaposlenog i na teret poslodavca, **za zaradu isplaćenu zaključno sa 31. decembrom 2022. god.**

Poslodavac iz *stava 1. ovog člana* je poslodavac koji u bilo kom trenutku u periodu od 1. januara 2020. god. do 31. decembra 2022. god. sa *kvalifikovanim novozaposlenim licem iz st. 5. i 6. ovog člana* zaključi ugovor o radu u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi i koji je *kvalifikovano novozaposleno lice* prijavio na obavezno socijalno osiguranje u *Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja*.

**Izuzetno od st. 1. i 2. ovog člana**, poslodavac koji je **na dan 31. decembra 2020. god. imao najviše 30 zaposlenih** i koji u bilo kom trenutku **u periodu od 1. januara 2020. god. zaključno sa 31. decembrom 2021. god. je zaključio**, odnosno **od 1. januara 2022. god. do 31. decembra 2025. god. zaključi sa kvalifikovanim novozaposlenim licem** ugovor o radu u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi i koji **to lice prijavi** na obavezno socijalno osiguranje u *Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja*, **oslobađa se** obaveze **plaćanja doprinosa** za obavezno **penzijsko** i invalidsko osiguranje na teret zaposlenog i na teret poslodavca, **za zaradu tog lica isplaćenu zaključno sa 31. decembrom 2025. god.** (*novododati stav 3.*)

Poslodavac iz *stava 3. ovog člana* **ne može da ostvari oslobodjenje** od plaćanja doprinosa za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje **po osnovu zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2023. god. do 31. decembra 2025. god.** za *kvalifikovano novozaposleno lice iz st. 5. i 6. ovog člana*, sa kojim je **zaključio ugovor** o radu **posle 30. juna 2021. god., a koje je prethodno** u bilo kom trenutku **posle 1. januara 2020. god. bilo zaposleno** kod poslodavca koji je prema redovnom godišnjem finansijskom izveštaju za 2020. god. imao prosečno više od 30 zaposlenih. (*novododati stav 4.*)

**Kvalifikovanim novozaposlenim licem iz stava 1. ovog člana** smatra se lice koje u periodu od 1. januara 2019. god. do 31. decembra 2019. god. **nije imalo status osiguranika** zaposlenog, odnosno osiguranika samostalnih delatnosti koji je osnivač odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno

član, a **koje je status osiguranika** zaposlenog, odnosno osiguranika samostalnih delatnosti koji je osnivač odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno član **steklo u periodu** od 1. januara 2020. god. do 30. aprila 2020. god. zasnivanjem radnog odnosa kod poslodavca iz *stava 1. ovog člana* ili kod drugog poslodavca.

**Kvalifikovanim novozaposlenim licem** iz *stava 1. ovog člana* smatra se i lice koje u periodu od 1. januara 2019. god. do 30. aprila 2020. god. **nije imalo status osiguranika** zaposlenog, **osiguranika samostalnih delatnosti kao preduzetnik**, odnosno osiguranika samostalnih delatnosti koji je osnivač odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno član, a **koje je status osiguranika** zaposlenog, odnosno status osiguranika samostalnih delatnosti koji je osnivač odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno član **steklo u periodu** od 1. maja 2020. god. do 31. decembra 2020. god. zasnivanjem radnog odnosa kod poslodavca iz *stava 1. ovog člana* ili kod drugog poslodavca.

**Kvalifikovanim novozaposlenim licem** smatra se i lice koje u periodu od 1. januara 2019. god. do 31. decembra 2021. god. **nije imalo status osiguranika** zaposlenog, odnosno osiguranika samostalnih delatnosti koji je osnivač odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno član, a koje je **u tom periodu imalo status osiguranika samostalnih delatnosti kao preduzetnik, ukoliko status osiguranika zaposlenog**, odnosno osiguranika samostalnih delatnosti koji je **osnivač** odnosno **član privrednog društva** koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno član **stekne u periodu od 1. januara 2022. god. do 30. aprila 2022. god. zasnivanjem radnog odnosa kod poslodavca** iz *stava 3. ovog člana* ili kod drugog poslodavca koji je na dan 31. decembra 2020. god. imao najviše 30 zaposlenih. (*novododati stav 7.*)

**Oslobođenje iz st. 1. i 3. ovog člana** može da ostvari poslodavac **ako se** zasnivanjem radnog odnosa sa *kvalifikovanim novozaposlenim licem* **poveća broj zaposlenih** kod poslodavca u odnosu na broj zaposlenih na dan 31. decembra 2019. god.

Oslobođenje iz *stava 1. ovog člana* može da ostvari i poslodavac koji započne obavljanje delatnosti posle 31. decembra 2019. god.

**Oslobođenje iz stava 3. ovog člana može da ostvari i poslodavac koji započne obavljanje delatnosti posle 31. decembra 2021. god. ukoliko u periodu korišćenja oslobođenja nema povezana pravna lica u smislu zakona kojim se uređuje porez na dobit pravnih lica, a ukoliko u bilo kom momentu u tom periodu bude imao povezana lica počev od tog momenta za naredni period gubi pravo na oslobođenje. (novododati stav 10.)**

**Ako u toku korišćenja oslobođenja poslodavac smanji broj zaposlenih u odnosu na dan 31. decembar 2019. god., prestankom radnog odnosa lica koje se ne smatra kvalifikovanim novozaposlenim licem, gubi pravo da koristi oslobođenje za onaj broj kvalifikovanih novozaposlenih lica za koliko je smanjen broj zaposlenih u odnosu na dan 31. decembar 2019. god., pri čemu, u slučaju kada je oslobođenje ostvareno za više kvalifikovanih novozaposlenih lica, prvo gubi oslobođenje za ono kvalifikovano novozaposleno lice sa kojim je ranije zasnovao radni odnos.**

**Izuzetno od stava 11. ovog člana, ako u toku korišćenja oslobođenja poslodavac iz stava 9. ili stava 10. ovog člana smanji broj zaposlenih u odnosu na dan 31. decembar godine u kojoj je započeo obavljanje delatnosti, prestankom radnog odnosa lica koje se ne smatra kvalifikovanim novozaposlenim licem, gubi pravo da koristi oslobođenje za onaj broj kvalifikovanih novozaposlenih lica za koliko je smanjen broj zaposlenih u odnosu na dan 31. decembar godine u kojoj je započeo obavljanje delatnosti, pri čemu, u slučaju kada je oslobođenje ostvareno za više kvalifikovanih novozaposlenih lica, prvo gubi oslobođenje za ono kvalifikovano novozaposleno lice sa kojim je ranije zasnovao radni odnos.**

Poslodavac iz stava 1. ovog člana oslobađa se obaveze plaćanja doprinosa za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje iz stava 1. ovog člana, na sledeći način:

- 1) **100%** doprinosa – za zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2020. godine do 31. decembra 2020. god.;
- 2) **95%** doprinosa – za zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2021. god. do 31. decembra 2021. god.;
- 3) **85%** doprinosa – za zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2022. god. do 31. decembra 2022. god.

**Poslodavac iz stava 3. ovog člana oslobađa se obaveze plaćanja doprinosa za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje, na sledeći način:**

1) **85%** doprinosa – za zarade isplaćene u periodu **od 1. januara 2022. god. do 31. decembra 2022. god.;**

2) **75%** doprinosa – za zarade isplaćene u periodu **od 1. januara 2023. god. do 31. decembra 2023. god.;**

3) **65%** doprinosa – za zarade isplaćene u periodu **od 1. januara 2024. god. do 31. decembra 2024. god.;**

4) **55%** doprinosa – za zarade isplaćene u periodu **od 1. januara 2025. god. do 31. decembra 2025. god. (novododati stav 14.)**

Poslodavac iz *st. 1, 2. ili 3. ovog člana*, u periodu **od 1. januara 2022. god. do 31. decembra 2022. god. može za isto kvalifikovano novozaposleno lice da koristi oslobođenje iz stava 13. tačka 3) ovog člana ili oslobođenje iz stava 14. tačka 1) ovog člana. (novododati stav 15.)**

*Izuzetno od stava 14. ovog člana, poslodavac iz stava 3. ovog člana koji koristi oslobođenje za kvalifikovano novozaposleno lice iz stava 7. ovog člana primenjuje oslobođenje iz stava 14. ovog člana umanjeno za tri procentna poena za svaku godinu primene. (novododati stav 16.)*

Doprinosi za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje za kvalifikovano novozaposleno lice, za koje se ostvaruje pravo na oslobođenje od plaćanja doprinosa saglasno **stavu 13. ili stavu 14. ovog člana**, plaćaju se iz budžeta Republike, **a za potrebe ostvarivanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja smatraju se plaćenim u momentu dospelosti.**

Poslodavac koji za određeno lice koristi bilo koju vrstu podsticaja koji su uređeni odgovarajućim zakonom, osim u skladu sa odredbom zakona kojim se uređuje porez na dohodak građana koja se odnosi na istu vrstu olakšice, po osnovu zasnivanja radnog odnosa sa tim licem nema pravo da za to lice ostvari oslobođenje iz ovog člana.

*Kvalifikovanim novozaposlenim licem u smislu **st. 5. i 6. ovog člana ne smatra se** lice koje je u periodu od 1. januara 2019. god. do 30. aprila 2020. god. imalo status korisnika starosne, privremene starosne ili invalidske penzije.*

*Kvalifikovanim novozaposlenim licem u smislu **stava 7. ovog člana ne smatra se** lice koje je u periodu od 1. januara 2019. god. do 30. aprila 2022. god. imalo status korisnika starosne, privremene starosne ili invalidske **penzije.** (novododati stav 20.)*

Oslobođenje iz ovog člana **ne mogu** ostvariti državni organi i organizacije, javne agencije, javna preduzeća, javne službe i drugi direktni



ili indirektni budžetski korisnici, odnosno korisnici javnih sredstava.

**Poslodavcem** u smislu **st. 1. i 3. ovog člana** smatra se pravno lice, preduzetnik, preduzetnik paušalac, preduzetnik poljoprivrednik, predstavništvo, ogranak stranog pravnog lica i fizičko lice.”;

- nakon dopune u *članu 45e ZDOS*, propisano je da **proceduru** koja se odnosi na plaćanje doprinosa saglasno čl. 45g, 45d, 45đ, **45ž i 45z** ovog zakona, sporazumno **uređuju** ministar nadležan za poslove finansija, ministar nadležan za poslove rada, zapošljavanja, boračka i socijalna pitanja i ministar nadležan za poslove zdravlja;

- **novododati član 45ž ZDOS** (koji je u primeni od 1.3.2022. god.) glasi:

„Poslodavac koji **zasnuje radni odnos sa novozaposlenim licem oslobađa se** obaveze **plaćanja 100% doprinosa** za obavezno **penzijsko** i invalidsko osiguranje na teret zaposlenog i na teret poslodavca, **za zaradu** tog novozaposlenog lica, **isplaćenu zaključno sa 31. decembrom 2024. god.**

**Novozaposlenim licem iz stava 1. ovog člana** smatra se **lice koje u periodu od 1. januara 2019. god. do 28. februara 2022. god. nije imalo status osiguranika** zaposlenog, osiguranika samostalnih delatnosti kao preduzetnik, odnosno osiguranika samostalnih delatnosti koji je osnivač, odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno član, **a koje je status osiguranika** zaposlenog, odnosno status osiguranika samostalnih delatnosti koji je osnivač odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno član **steklo u periodu od 1. marta 2022. god. do 31. decembra 2022. god.** zasnivanjem radnog odnosa kod poslodavca iz *stava 1. ovog člana* ili kod drugog poslodavca i koje **ostvaruje mesečnu zaradu veću od 76.500 dinara.**

**Doprinosi za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje za novozaposleno lice**, za koje se ostvaruje pravo na oslobođenje od plaćanja doprinosa, **plaćaju se iz budžeta** Republike, a za potrebe ostvarivanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja *smatraju se plaćenim u momentu dospelosti.*

**Poslodavac koji za određeno lice koristi bilo koju vrstu podsticaja** koji su uređeni odgovarajućim zakonom, uključujući naknade koje, u okviru programa i mera aktivne politike zapošljavanja, plaća *Nacionalna služba za zapošljavanje* u skladu sa zakonom kojim se uređuje zapošljavanje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, **osim kada koristi oslobođenje** u skladu sa odredbom zakona kojim se uređuje **porez na dohodak građana** koja se odnosi **na istu vrstu olakšice**, po osnovu zasnivanja radnog odnosa sa tim licem **nema pravo da za to lice ostvari oslobođenje iz ovog člana.**

**Novozaposlenim licem** iz stava 1. ovog člana ne smatra se lice koje je od 1. januara 2019. god. imalo status korisnika starosne, prevremene starosne ili invalidske penzije.

**Poslodavcem** u smislu stava 1. ovog člana smatra se pravno lice, preduzetnik, preduzetnik paušalac, preduzetnik poljoprivrednik, predstavništvo i ogranak stranog pravnog lica.”;

• **novododati član 45z ZDOSO** (koji je, takođe, u primeni od **1.3.2022. god.**) glasi:

„Poslodavac – **pravno lice**, koji u okviru svoje delatnosti na teritoriji Republike **obavlja istraživanje i razvoj**, **oslobađa se** obaveze plaćanja **100% doprinosa** za obavezno **penzijsko** i invalidsko osiguranje na teret zaposlenog i na teret poslodavca, **za zaradu lica koja su neposredno angažovana na poslovima istraživanja i razvoja**, **srazmerno vremenu** koje takva lica provedu na poslovima istraživanja i razvoja u odnosu na puno radno vreme.

**Licem koje je neposredno angažovano na poslovima istraživanja i razvoja** smatra se lice koje radi na sprovođenju projekta na način da je neposredno uključeno u identifikovanje i rešavanje odgovarajući procesnih ili tehničkih problema ili zadataka povezanih sa konkretnim projektom.

**Angažovanjem na poslovima istraživanja i razvoja** u smislu stava 2. ovog člana **ne smatraju se** aktivnosti povezane sa direktnim ili indirektnim nadzorom nad sprovođenjem projekta ili aktivnosti podrške u vezi sa sprovođenjem projekta.

**Istraživanjem** u smislu stava 1. ovog člana smatra se originalno i planirano istraživanje preduzeto u cilju sticanja novog naučnog ili tehničkog znanja i razumevanja, a razvojem primena rezultata istraži-

vanja ili primena drugog naučnog dostignuća ili dizajna u cilju proizvodnje novih ili značajno poboljšanih materijala, uređaja, proizvoda, procesa, sistema ili usluga pre pristupanja komercijalnoj proizvodnji ili korišćenju.

**Doprinosi za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje za lice iz stava 1. ovog člana**, za koje se ostvaruje pravo na oslobođenje od plaćanja doprinosa, **plaćaju se iz budžeta** Republike, a za potrebe ostvarivanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja *smatraju se plaćenim u momentu dospelosti*.

**Oslobođenje iz stava 1. ovog člana mogu da koriste** pravna lica, koja istraživanje i razvoj sprovode za svoj račun i zadržavaju vlasništvo na nematerijalnoj imovini koja može nastati istraživanjem i razvojem.

Oslobođenje iz stava 1. ovog člana **ne primenjuje se na** zarade isplaćene zaposlenima angažovanim na aktivnostima istraživanja u cilju pronalaženja i razvoja nafte, gasa ili mineralnih zaliha u ekstraktivnoj industriji.

**Poslodavac koji za određeno lice koristi bilo koju vrstu podsticaja** koji su uređeni odgovarajućim zakonom, **osim kada koristi oslobođenje** u skladu sa odredbom zakona kojim se uređuje **porez** na dohodak građana koja se odnosi **na istu vrstu olakšice**, po osnovu zasnivanja radnog odnosa sa tim licem **nema pravo da za to lice ostvari oslobođenje iz ovog člana**.

**Ograničenje** u pravu na korišćenje podsticaja u smislu stava 7. ovog člana **ne odnosi se na** poslodavca koji koristi **pravo na dvostruko priznavanje troškova** koji su **neposredno povezani sa istraživanjem i razvojem** u skladu sa zakonom kojim se uređuje porez na dobit pravnih lica.”;

● izmenom u članu 64v ZDOSO sada je propisano da se **doprinosi** za lica iz člana 57. stav 2. ZDOSO, tj. **za lica koja ugovorenu naknadu ostvaruju od lica koja nisu obveznici obračunavanja i plaćanja doprinosa pri isplati te ugovorene naknade, a koja u periodu počev od 1. januara 2015. god. zaključno sa 31. decembrom 2022. godine ostvaruju ugovorenu naknadu od lica** koje prilikom isplate naknade nije obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa, **utvrđuju se rešenjem poreskog organa i plaćaju saglasno** odredbama Zakona o porezu na dohodak građana, koje se odnose na ugovorenu naknadu na koju se porez plaća samooporezivanjem, ostvarenu u tom periodu.

- Za poslodavca koji koristi olakšicu iz člana 45đ ZDOSO („Sl. glasnik RS”, br. 84/04,... i 44/21), način utvrđivanja smanjenja broja zaposlenih vršice se po odredbama člana 45đ Zakona („Sl. glasnik RS”, br. 84/04,... i 118/21).

- Odredbe ovih izmena i dopuna primenjuju se od 1. januara 2022. god., osim odredaba novih članova 45ž i 45z zakona, koje se primenjuju od 1. marta 2022. god.

### 2.3. Novine u Zakonu o doprinosima u primeni od 1.1.2023. god.

Narodna skupština R.Srbije je, na Trećoj sednici Drugog redovnog zasedanja u 2022. god., 9.12.2022. god., donela **Zakon o izmenama i dopunama Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje**, koji je objavljen u „Sl. glasniku RS”, br. 138/22 od 12.12.2022. god., stupio je na snagu 20.12.2022. god., a primenjuje se od 1. januara 2023. god.

Ovim su u Zakonu o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje („Sl. glasnik RS”, br. 84/04, 61/05, 62/06, 5/09, 52/11, 101/11, 47/13, 108/13, 57/14, 68/14-dr.zak., 112/15, 113/17, 95/18, 86/19, 153/20, 44/21 i 118/21 – u daljem tekstu: **ZDOSO**), izvršene sledeće izmene i dopune:

- izmenjen je član 28. ZDOSO, tj. dodati su stavovi 2. i 3., tako da ovaj član sada glasi:

#### „Član 28.

**Osnovica doprinosa za lica koja ostvaruju ugovorenu naknadu** je oporezivi prihod od ugovorene naknade u skladu sa zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

**Izuzetno od stava 1. ovog člana:**

1) osnovica doprinosa za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje za kvartal, za lica iz člana 57. stav 2. ovog zakona, koja saglasno odredbama zakona kojim se uređuje porez na dohodak građana porez

plaćaju samooporezivanjem na oporezivi prihod koji čini *bruto prihod ostvaren u kvartalu umanjen za zbir normiranih troškova opredeljenih u dinarskom iznosu i 34% bruto prihoda ostvarenog u kvartalu*, je **najmanje trostruki iznos najniže mesečne osnovice doprinosa iz člana 36. ovog zakona**;

2) **osnovica doprinosa za obavezno zdravstveno osiguranje za kvartal, za lica iz člana 57. stav 2. ovog zakona**, koja saglasno odredbama zakona kojim se uređuje porez na dohodak građana porez plaćaju samooporezivanjem na prihode ostvarene u kvartalu, je **najmanje trostruki iznos osnovice iz člana 35b ovog zakona**.

Ukoliko su osnovice doprinosa iz stava 2. ovog člana **niže od oporezivog prihoda, osnovica doprinosa je oporezivi prihod.**”;

● u članu 36. ZDOSU, izvršeno je tzv. „tehničko” usaglašavanje sa ostalim odredbama ovog zakona, pa nakon izmene, nije na odmet da podsetimo, ovaj član glasi:

„**Član 36.**

**Mesečna osnovica doprinosa** ne može biti niža od najniže mesečne osnovice doprinosa.

Ako je osnovica doprinosa, propisana *ovim zakonom*, **niža od najniže** mesečne osnovice doprinosa, obračun i plaćanje doprinosa vrši se na najnižu mesečnu osnovicu doprinosa, ako ovim zakonom nije drukčije uređeno.

*Izuzetno od st. 1. i 2. ovog člana*, **najniža mesečna osnovica doprinosa ne primenjuje se** kod obračuna i plaćanja doprinosa **na osnovice iz čl. 17. do 21. i člana 28. st. 1. i 2. tačka 2) i stav 3. i člana 35b ovog zakona.**”;

● u članu 44. ZDOSU kojim su utvrđene stope doprinosa, **snižena je stopa za PIO na teret poslodavca za 1%**, tako da *ovaj član*, počev od **1.1.2023. god.** glasi:

„**Član 44.**

**Stope** po kojima se obračunavaju i plaćaju **doprinosi** jesu:

1) za obavezno **penzijsko i invalidsko osiguranje - 24%**;

2) za obavezno **zdravstveno osiguranje - 10,3%**;

**3) za osiguranje za slučaj nezaposlenosti - 0,75%.**

Kada se doprinosi **plaćaju istovremeno iz osnovice i na osnovicu**, obračun doprinosa vrši se po sledećim **stopama**:

**1) za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje – 14% za lica iz člana 7. stav 1. tač. 1) do 5) ovog zakona, a 10% za poslodavca, odnosno drugog isplatioca** prihoda licima iz člana 7. stav 1. tač. 1) do 5) ovog zakona;

**2) za obavezno zdravstveno osiguranje - 5,15%.**

Doprinos za osiguranje za slučaj nezaposlenosti plaća se **iz osnovice po stopi od 0,75%.**”;

● izmenom u stavu 1. člana 45. ZDOSU, produženo je važenje olakšice iz ovog člana, koji propisuje da, **poslodavac** – pravno lice, preduzetnik, preduzetnik paušalac ili preduzetnik poljoprivrednik, koji zaposli novo lice ima **pravo na povraćaj dela plaćenih doprinosa** za obavezno socijalno osiguranje, **na teret zaposlenog i na teret poslodavca**, po osnovu zarade za **novozaposleno lice**, isplaćene **zaključno sa 31. decembrom 2023. godine**;

● izmenom u stavu 1. člana 45v ZDOSU, produžena je mogućnost za korišćenje olakšice iz ovog člana, prema kojoj **poslodavac** – pravno lice koje se u smislu Zakona o računovodstvu razvrstava u **mikro i mala pravna lica**, kao i **preduzetnik, preduzetnik paušalac ili preduzetnik poljoprivrednik**, koji zasnuje radni odnos sa **najmanje dva nova lica**, ima **pravo na povraćaj 75% plaćenih doprinosa** za obavezno socijalno osiguranje, **na teret zaposlenog i na teret poslodavca**, po osnovu zarade za novozaposleno lice, isplaćene **zaključno sa 31. decembrom 2023. godine**.

### 3. Novine u Zakonu o porezu na dohodak građana

#### 3.1. Novine u ZPDG od interesa za poslodavce počev od 2022. god.

**Zakon o izmenama i dopunama Zakona o porezu na dohodak građana** („Sl. glasnik RS”, br. 118/21 od 9.12.2021. god.) stupio je na snagu 17.12.2021. god., a u primeni je od 1. januara 2022. god., osim pojedinih odredaba koje su u primeni počev od 1. marta 2022. god.

Kada su u pitanju **odredbe koje se tiču radnih odnosa**, ovim su u **Zakonu o porezu na dohodak građana** („Sl. glasnik RS”, br. 24/01, 80/02, 80/02-dr.zak., 135/04, 62/06, 65/06-ispr., 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11-US, 93/12, 114/12-US, 47/13, 48/13-ispr., 108/13, 57/14, 68/14-dr.zak., 112/15, 113/17, 95/18, 86/19, 153/20 i 44/21 – u daljem tekstu: **ZPDG**) izvršene sledeće **izmene i dopune**:

- u članu 9. ZPDG izmenjene su tri tačke u stavu 1, pri čemu su u dve izmene čisto gramatičke prirode, a nakon **izmene tačke 23a**), propisano je da se **porez na dohodak građana ne plaća na primanja** ostvarena, pored ostalog, **po osnovu** naknada koje, u skladu sa zakonom kojim se uređuje dualno obrazovanje, **odnosno zakonom kojim se uređuje dualni model studija**, kao materijalno i finansijsko **obezbeđenje ostvaruju učenici, odnosno studenti** koji obavljaju učenje kroz rad;

- u članu 15a ZPDG izmenjen je **neoporezivi iznos** u stavovima 2, 4. i 5., tako da, **počev od 1.1.2022. god.** odredbe ovih stavova propisuju da:

- **osnovicu poreza na zarade čini zarada iz člana 13. st. 1. i 3, čl. 14. do 14b i člana 15b ovog zakona, umanjena za iznos od 19.300 dinara mesečno** za lice koje radi sa punim radnim vremenom,

- kad lice ostvaruje **puno radno vreme kod dva ili više poslodavaca**, umanjenje iz čl. 15a stava 2. ZPDG vrši svaki poslodavac **srazmerno** radnom vremenu kod poslodavca u odnosu na puno radno vreme, s tim što ukupno umanjenje iznosi **19.300 din.** mesečno,

- kad lice ostvaruje **nepuno** radno vreme **kod dva ili više poslodavaca**, svaki poslodavac vrši umanjenje srazmerno radnom vremenu kod poslodavca u odnosu na ukupno radno vreme, s tim što **zbir umanjenja** mora biti **manji od 19.300 din.** mesečno, odnosno **srazmerno** ukupnom radnom vremenu lica u odnosu na puno radno vreme;

*(Napominjemo: neoporezivi iznos zarade od 19.300 din. je ponovo menjan počev od 1.1.2023. god., što je objašnjeno u nastavku ovog odeljka.)*

● izmenom u **članu 21v ZPDG produženo** je važenje **olakšice** za poslodavca – pravno lice, preduzetnika, preduzetnika paušalca ili preduzetnika poljoprivrednika, **koji zaposli novo lice**, tako da će **imati pravo na povraćaj dela plaćenog poreza na zaradu** za novozaposleno lice, **isplaćenu zaključno sa 31. decembrom 2022. god.** *(napominjemo: ovaj rok je ponovo produžen, o čemu sledi objašnjenje kasnije u ovom odeljku);*

● takođe, izmenom u **članu 21d ZPDG produžen je rok važenja olakšice** iz ovog člana, tako da će poslodavac – pravno lice koje se, u smislu *Zakona o računovodstvu*, razvrstava u mikro i mala pravna lica, kao i preduzetnik, preduzetnik paušalac ili preduzetnik poljoprivrednik, **koji zasnuje radni odnos sa najmanje dva nova lica**, imati **pravo na povraćaj 75% plaćenog poreza na zaradu** za novozaposleno lice, **isplaćenu zaključno sa 31.12.2022. god.** *(napominjemo: i ovaj rok je ponovo produžen);*

● u **članu 21e ZPDG brisan je stav 6**, tako da više **ne postoji ograničenje** kada je u pitanju **datum osnivanja poslodavca** (podsećamo, prethodno je bilo propisano da poresko oslobođenje *iz ovog člana* važi samo za poslodavce koji su osnovani *zaključno sa 31.12.2021. god.*), **međutim, počev od 1.1.2022. god. poreska olakšica iz ovog člana važi za sve novoosnovane poslodavce koji ispunjavaju ostale uslove iz ovog člana.**

Da podsetimo, ova olakšica se sastoji u tome da, poslodavac – **novoosnovano** privredno društvo **koje obavlja inovacionu delatnost** u



smislu *Zakona o porezu na dobit pravnih lica*, može da ostvari pravo na **oslobođenje od plaćanja** obračunatog i obustavljenog **poreza iz zarade osnivača koji su zaposleni u tom** novoosnovanom privrednom društvu, i to za zarade osnivača isplaćene **u periodu od 36 meseci** od dana kada je osnovano privredno društvo. Ovo oslobođenje može da se ostvari za *svakog osnivača po osnovu njegove mesečne zarade*, i to zarade čiji iznos **nije viši od 150.000 din.** mesečno, a ukoliko je viši onda po osnovu dela zarade u visini najviše do 150.000 din.

**Pravo na poresko oslobođenje iz člana 21a ZPDG** poslodavac ostvaruje **pod sledećim uslovima:**

1) da je fizičko lice – osnivač, odnosno svaki od osnivača ako ih je više, zasnovao **radni odnos** sa novoosnovanim privrednim društvom, zaključio *ugovor o radu* u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi i da je prijavljen na obavezno socijalno osiguranje u CROSO;

2) da u periodu za koji ostvaruje pravo na oslobođenje osnivač ima najmanje 5% akcija ili udela u novoosnovanom privrednom društvu.

Pravo na ovo poresko oslobođenje može da ostvari poslodavac – privredno društvo **koje nije povezano** ni sa jednim pravnim licem u smislu *Zakona o porezu na dobit pravnih lica* **i koje ne ostvaruje više od 30%** svog ukupnog prihoda od drugih lica koja se smatraju povezanim sa bilo kojim osnivačem poslodavca – privrednog društva.

Po osnovu zarade lica iz *stava 4. ovog člana* za koja je jedan novoosnovani poslodavac ostvario poresko oslobođenje *iz ovog člana*, drugi novoosnovani poslodavac ne može za ta lica da ostvari oslobođenje *iz ovoga člana*.

Poslodavac koji koristi poresko oslobođenje *iz ovog člana*, osim kada koristi oslobođenje u skladu sa odredbom *Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje* koja se odnosi na istu vrstu oslobođenja, po osnovu zasnivanja radnog odnosa sa tim licem nema pravo da za to lice ostvari druge olakšice, uključujući i korišćenje subvencija za zapošljavanje i samozapošljavanje;

● u **članu 21ž ZPDG** izvršeno je **više izmena**, tako da, počev od **1.1.2022. god.** ovaj član glasi:

„Poslodavac koji **zasnuje radni odnos sa licem** koje se u skladu sa odredbama **st. 5. i 6. ovog člana** može smatrati **kvalifikovanim novoza-**  
**poslenim** (u daljem tekstu: *kvalifikovano novoza-*  
*posleno lice*), **osloba-**

**da se obaveze plaćanja obračunatog i obustavljenog poreza iz zarade kvalifikovanog novozaposlenog lica, za zaradu isplaćenu zaključno sa 31. decembrom 2022. god.**

Poslodavac iz *stava 1. ovog člana* je poslodavac, koji u bilo kom trenutku u periodu od 1. januara 2020. god. do 31. decembra 2022. god. sa kvalifikovanim novozaposlenim licem **iz st. 5. i 6. ovog člana** zaključi ugovor o radu u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi i koji je kvalifikovano novozaposleno lice prijavio na obavezno socijalno osiguranje u *Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja*.

**Izuzetno od st. 1. i 2. ovog člana**, poslodavac koji je **na dan 31. decembra 2020. god. imao najviše 30 zaposlenih i koji u bilo kom trenutku u periodu** od 1. januara 2020. god. zaključno sa 31. decembrom 2021. god. je zaključio, odnosno **od 1. januara 2022. god. do 31. decembra 2025. god. zaključi** sa kvalifikovanim novozaposlenim licem **ugovor o radu** u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi **i koji to lice prijavi** na obavezno socijalno osiguranje u CROSO, **oslobađa se obaveze plaćanja obračunatog i obustavljenog poreza iz zarade kvalifikovanog novozaposlenog lica, za zaradu isplaćenu zaključno sa 31. decembrom 2025. god.** (*novododati stav 3.*)

Poslodavac iz *stava 3. ovog člana* **ne može da ostvari poresko oslobođenje** po osnovu **zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2023. god. do 31. decembra 2025. god.** za kvalifikovano novozaposleno lice iz st. 5. i 6. ovog člana, **sa kojim je zaključio ugovor o radu posle 30. juna 2021. god., a koje je prethodno** u bilo kom trenutku **posle 1. januara 2020. god. bilo zaposleno kod poslodavca** koji je prema redovnom godišnjem finansijskom izveštaju za 2020. god. imao prosečno više od 30 zaposlenih. (*novododati stav 4.*)

**Kvalifikovanim novozaposlenim licem** iz *stava 1. ovog člana* smatra se lice koje u periodu od 1. januara 2019. god. do 31. decembra 2019. god. nije imalo status osiguranika zaposlenog, odnosno osiguranika samostalnih delatnosti koji je osnivač odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno član, a koje je status osiguranika zaposlenog, odnosno osiguranika samostalnih delatnosti koji je osnivač odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno član steklo u periodu od 1. januara 2020. god. do 30. aprila 2020. god. zasnivanjem radnog odnosa kod poslodavca iz *stava 1. ovog člana* ili kod drugog poslodavca.

**Kvalifikovanim novozaposlenim licem** iz stava 1. ovog člana smatra se **i lice koje** u periodu od 1. januara 2019. god. do 30. aprila 2020. god. **nije imalo status** osiguranika zaposlenog, odnosno **osiguranika samostalnih delatnosti kao preduzetnik**, odnosno osiguranika samostalnih delatnosti koji je osnivač odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno član, a koje je status osiguranika zaposlenog, odnosno status osiguranika samostalnih delatnosti koji je osnivač odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno član steklo u periodu od 1. maja 2020. god. do 31. decembra 2020. god. zasnivanjem radnog odnosa kod poslodavca iz stava 1. ovog člana ili kod drugog poslodavca.

**Kvalifikovanim novozaposlenim licem** smatra se **i lice koje** u periodu od 1. januara 2019. god. do 31. decembra 2021. god. **nije imalo status** osiguranika zaposlenog, odnosno osiguranika samostalnih delatnosti koji je osnivač, odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač, odnosno član, a koje je u tom periodu **imalo status osiguranika samostalnih delatnosti kao preduzetnik, ukoliko status osiguranika zaposlenog**, odnosno osiguranika samostalnih delatnosti koji je **osnivač, odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač, odnosno član stekne u periodu od 1. januara 2022. god. do 30. aprila 2022. god. zasnivanjem radnog odnosa** kod poslodavca iz stava 3. ovog člana ili kod drugog poslodavca koji je na dan 31. decembra 2020. god. imao najviše 30 zaposlenih. (novododati stav 7.)

Poresko oslobođenje iz stava 1. i 3. ovog člana **može** da ostvari poslodavac **ako** se zasnivanjem radnog odnosa sa kvalifikovanim novozaposlenim licem **poveća broj zaposlenih** kod poslodavca u odnosu na broj zaposlenih na dan 31. decembra 2019. god.

Poresko oslobođenje iz stava 1. ovog člana **može** da ostvari i poslodavac koji započne obavljanje delatnosti posle 31. decembra 2019. god.

Poresko **oslobođenje iz stava 3. ovog člana može** da ostvari **i poslodavac koji započne obavljanje delatnosti posle 31. decembra 2021. god. ukoliko** u periodu korišćenja oslobođenja **nema povezana pravna lica** u smislu zakona kojim se uređuje porez na dobit pravnih lica, **a ukoliko** u bilo kom momentu u tom periodu **bude imao povezana lica** počev od tog momenta **za naredni period gubi pravo** na poresko oslobođenje. (novododati stav 10.)

**Ako u toku korišćenja poreskog oslobodjenja** poslodavac  **smanji broj zaposlenih u odnosu na dan 31. decembar 2019. god., prestankom radnog odnosa lica koje se ne smatra kvalifikovanim novozaposlenim licem, gubi pravo da koristi poresko oslobodjenje za onaj broj kvalifikovanih novozaposlenih lica za koliko je smanjen broj zaposlenih** u odnosu na dan 31. decembar 2019. god., pri čemu, u slučaju kada je poresko **oslobodjenje ostvareno za više kvalifikovanih novozaposlenih lica, prvo gubi oslobodjenje za ono kvalifikovano novozaposleno lice sa kojim je ranije zasnovao radni odnos.** (*izmenjen raniji stav 7, a sada stav 11.*)

*Izuzetno od stava 11. ovog člana, ako u toku korišćenja poreskog oslobodjenja poslodavac iz stava 9. ili stava 10. ovog člana smanji broj zaposlenih* u odnosu na dan 31. decembar godine u kojoj je započeo obavljanje delatnosti, **prestankom radnog odnosa lica koje se ne smatra kvalifikovanim novozaposlenim licem, gubi pravo da koristi poresko oslobodjenje za onaj broj kvalifikovanih novozaposlenih lica za koliko je smanjen broj zaposlenih** u odnosu na dan 31. decembar godine u kojoj je započeo obavljanje delatnosti, pri čemu, u slučaju kada je poresko **oslobodjenje ostvareno za više kvalifikovanih novozaposlenih lica, prvo gubi oslobodjenje za ono kvalifikovano novozaposleno lice sa kojim je ranije zasnovao radni odnos.** (*izmenjen raniji stav 8, koji je sada st. 12.*)

Poslodavac **iz stava 1. ovog člana oslobađa se obaveze plaćanja obračunatog i obustavljenog poreza iz zarade iz stava 1. ovog člana,** na sledeći način:

- 1) **70%** poreza – za zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2020. god. do 31. decembra 2020. god.;
- 2) **65%** poreza – za zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2021. god. do 31. decembra 2021. god.;
- 3) **60%** poreza – za zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2022. god do 31. decembra 2022. god.

Poslodavac **iz stava 3. ovog člana oslobađa se obaveze plaćanja obračunatog i obustavljenog poreza iz zarade,** na sledeći način:

- 1) **60%** poreza – za zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2022. god. do 31. decembra 2022. god.
- 2) **50%** poreza – za zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2023. god. do 31. decembra 2023. god.;

**3) 40% poreza – za zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2024. god. do 31. decembra 2024. god.;**

**4) 30% poreza – za zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2025. god. do 31. decembra 2025. god. (novododati stav 14.)**

**Poslodavac iz st. 1, 2. ili 3. ovog člana, u periodu od 1. januara 2022. god. do 31. decembra 2022. god. može za isto kvalifikovano novozaposleno lice da koristi oslobođenje iz stava 13. tačka 3) ovog člana ili oslobođenje iz stava 14. tačka 1) ovog člana. (novododati stav 15.)**

***Izuzetno od stava 14. ovog člana, poslodavac iz stava 3. ovog člana koji koristi oslobođenje za kvalifikovano novozaposleno lice iz stava 7. ovog člana primenjuje oslobođenje iz stava 14. ovog člana umanjeno za tri procentna poena za svaku godinu primene. (novododati stav 16.)***

Poslodavac koji za određeno lice koristi bilo koju vrstu podsticaja koji su uređeni odgovarajućim zakonom, osim kada koristi oslobođenje u skladu sa odredbom zakona kojim se uređuju doprinosi za obavezno socijalno osiguranje koja se odnosi na istu vrstu olakšice, po osnovu zasnivanja radnog odnosa sa tim licem nema pravo da za to lice ostvari poresko oslobođenje iz ovog člana.

*Kvalifikovanim novozaposlenim licem u smislu st. 5. i 6. ovog člana ne smatra se lice koje je u periodu od 1. januara 2019. god. do 30. aprila 2020. god. imalo status korisnika starosne, prevremene starosne ili invalidske penzije.*

***Kvalifikovanim novozaposlenim licem u smislu stava 7. ovog člana ne smatra se lice koje je u periodu od 1. januara 2019. god. do 30. aprila 2022. god. imalo status korisnika starosne, prevremene starosne ili invalidske penzije. (novododati stav 19.)***

**Oslobođenje iz ovog člana ne mogu ostvariti državni organi i organizacije, javne agencije, javna preduzeća, javne službe i drugi direktni ili indirektni budžetski korisnici, odnosno korisnici javnih sredstava.**

***Poslodavcem u smislu stava 1. i 3. ovog člana smatra se pravno lice, preduzetnik, preduzetnik paušalac, preduzetnik poljoprivrednik, predstavništvo, ogranak stranog pravnog lica i fizičko lice.”;***

● ***novododati član 21z ZPDG (koji je u primeni od 1.3.2022. god.) glasi:***

„Poslodavac koji zasnuje **radni odnos sa novozaposlenim licem, oslobađa se obaveze plaćanja 70%** obračunatog i obustavljenog **poreza iz zarade** novozaposlenog lica, **za zaradu isplaćenu zaključno sa 31. decembrom 2024. god.**

*Novozaposlenim licem* iz stava 1. ovog člana smatra se lice koje u periodu **od 1. januara 2019. god. do 28. februara 2022. god. nije imalo status osiguranika zaposlenog**, osiguranika samostalnih delatnosti kao *preduzetnik*, odnosno osiguranika samostalnih delatnosti koji je *osnivač odnosno član privrednog društva* koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno član, a **koje je status osiguranika zaposlenog**, odnosno status osiguranika samostalnih delatnosti koji je osnivač odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno član **steklo u periodu od 1. marta 2022. god. do 31. decembra 2022. god. zasnivanjem radnog odnosa kod poslodavca iz stava 1. ovog člana** ili kod drugog poslodavca i **koje ostvaruje mesečnu zaradu veću od 76.500 dinara.**

**Poslodavac koji za određeno lice koristi bilo koju vrstu podsticaja** koji su uređeni odgovarajućim zakonom, uključujući naknade koje, u okviru programa i mera aktivne politike zapošljavanja, plaća *Nacionalna služba za zapošljavanje* u skladu sa zakonom kojim se uređuje zapošljavanje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, **osim** kada koristi oslobođenje u skladu sa odredbom zakona kojim se uređuju **doprinosi** za obavezno socijalno osiguranje koja se odnosi **na istu vrstu olakšice**, po osnovu zasnivanja radnog odnosa sa tim licem **nema pravo da za to lice ostvari poresko oslobođenje iz ovog člana.**

*Novozaposlenim licem* iz stava 1. ovog člana **ne smatra se** lice koje je od 1. januara 2019. god. imalo status korisnika starosne, prevremene starosne ili invalidske penzije.

*Poslodavcem* u smislu stava 1. ovog člana smatra se pravno lice, preduzetnik, preduzetnik paušalac, preduzetnik poljoprivrednik, predstavništvo i ogranak stranog pravnog lica.”;

● **novododati član 21i ZPDG (koji je u primeni od 1.3.2022. god.)** glasi:

„Poslodavac – pravno lice, koji **u okviru svoje delatnosti na teritoriji Republike obavlja istraživanje i razvoj, oslobađa se obaveze plaćanja 70%** obračunatog i obustavljenog **poreza iz zarade lica koja**

**su neposredno angažovana na poslovima istraživanja i razvoja, srazmerno vremenu** koje takva lica provedu na poslovima istraživanja i razvoja u odnosu na puno radno vreme.

**Licem koje je neposredno angažovano na poslovima istraživanja i razvoja** smatra se lice koje radi na sprovođenju projekta na način da je neposredno uključeno u identifikovanje i rešavanje odgovarajućih procesnih ili tehničkih problema ili zadataka povezanih sa konkretnim projektom.

**Angažovanjem na poslovima istraživanja i razvoja** u smislu *stava 2. ovog člana ne smatraju se* aktivnosti povezane sa direktnim ili indirektnim nadzorom nad sprovođenjem projekta ili aktivnosti podrške u vezi sa sprovođenjem projekta.

**Istraživanjem** u smislu *stava 1. ovog člana* smatra se originalno i planirano istraživanje preduzeto u cilju sticanja novog naučnog ili tehničkog znanja i razumevanja, a **razvojem** primena rezultata istraživanja ili primena drugog naučnog dostignuća ili dizajna u cilju proizvodnje novih ili značajno poboljšanih materijala, uređaja, proizvoda, procesa, sistema ili usluga pre pristupanja komercijalnoj proizvodnji ili korišćenju.

**Oslobođenje iz stava 1. ovog člana mogu da koriste** pravna lica, koja istraživanje i razvoj sprovode za svoj račun i zadržavaju vlasništvo na nematerijalnoj imovini koja može nastati istraživanjem i razvojem.

Oslobođenje iz *stava 1. ovog člana ne primenjuje se* na zarade isplaćene zaposlenima angažovanim na aktivnostima istraživanja u cilju pronalaženja i razvoja nafte, gasa ili mineralnih zaliha u ekstraktivnoj industriji.

**Poslodavac koji za određeno lice koristi bilo koju vrstu podsticaja** koji su uređeni odgovarajućim zakonom, **osim** kada koristi oslobođenje u skladu sa odredbom zakona kojim se uređuju **doprinosi** za obavezno socijalno osiguranje koja se odnosi **na istu vrstu olakšice**, po osnovu zasnivanja radnog odnosa sa tim licem **nema pravo da za to lice ostvari poresko oslobođenje iz ovog člana.**

**Ograničenje** u pravu na korišćenje podsticaja u smislu *stava 7. ovog člana ne odnosi se na poslodavca koji koristi pravo na dvostruko priznavanje troškova koji su neposredno povezani sa istraživanjem i razvojem u skladu sa zakonom kojim se uređuje porez na dobit pravnih lica.*

Ministar bliže uređuje uslove i način ostvarivanja prava iz ovog člana.”;

• izmenom u *članu 51. ZPDG* utvrđeno je da obveznik iz *člana 32. ovog zakona* je dužan, nezavisno od načina na koji se oporezuje, da sva plaćanja vrši preko tekućeg računa kod banke i da vodi sredstva na tom računu, uključujući i uplatu primljenog gotovog novca, u skladu sa zakonom kojim se uređuje **obavljanje plaćanja pravnih lica, preduzetnika i fizičkih lica koja ne obavljaju delatnost**;

• **brisan je član 97. ZPDG**, a podsetimo, propisivao je da oblik i sadržinu poreske prijave propisuje ministar;

• u *članu 99. ZPDG*, koji propisuje za koje prihode se **porezi utvrđuju i plaćaju po odbitku** od svakog pojedinačno ostvarenog prihoda, izmenom u *stavu 2.* utvrđeno je da se, pod **pravnim licem** u smislu *stava 1. ovog člana*, podrazumeva i deo pravnog lica, odnosno poslovna jedinica nerezidentnog pravnog lica koja je registrovana kod nadležnog državnog organa (**ogranak** i dr.), kao i državni organi i organizacije.

Pored toga, izmenjen je **i stav 3. ovog člana**, tako da sada glasi:

„Po osnovu **prihoda lica iz člana 100a stav 5. ovog zakona obavezu obračunavanja i plaćanja poreza po odbitku** ima domaće pravno lice, kao i deo pravnog lica odnosno poslovna jedinica nerezidentnog pravnog lica iz **stava 2. ovog člana**, u momentu kada poslodavcu iz druge države isplati iznos za naknadu troškova za rad samo u slučaju kada se porez prethodno ne plati samooporezivanjem saglasno *članu 100a stav 5. ovog zakona*, bez obzira na to da li je istekao rok iz *člana 95. stav 6. i člana 114. stav 1. ovog zakona.*”;

• izmenom u *članu 5. stav 1. Zakona o izmenama i dopunama Zakona o porezu na dohodak građana* („Sl. glasnik RS”, **br. 44/21**), utvrđeno je da poreski organ, u propisanim slučajevima, **rešenjem** utvrđuje **porez na prihode po osnovu ugovorene naknade od autorskih i srodnih prava i ugovorene naknade za izvršeni rad**, na koje se porez plaća samooporezivanjem, **ostvarene u periodu počev od 1. januara 2015. god. zaključno sa 31. decembrom 2022. god.** (umesto zaključno sa 31.12.2021. god.).



**VAŽNO:**

● Izmenom u članu 7. Zakona o izmenama i dopunama Zakona o porezu na dohodak građana („Sl. glasnik RS”, br. 44/21), utvrđeno je da se **izmene iz tog zakona primenjuju počev od 1. januara 2023. god.** (a ne počev od 1.1.2022. god. kako je prethodno bilo propisano).

● **Prvo usklađivanje neoporezivog iznosa zarade** od 19.300 dinara, godišnjim indeksom potrošačkih cena vrši se **počev u 2023. godini.**

● Za poslodavca koji koristi poresku olakšicu iz **člana 21ž Zakona o porezu na dohodak građana** („Sl. glasnik RS”, br. 24/01, ... 153/20 i 44/21 – u daljem tekstu: *Zakon*), **način utvrđivanja smanjenja broja zaposlenih** vrši se **po odredbama izmenjenog člana 21ž** (*iznad objašnjenog*) u skladu sa *izmenama ovog zakona* iz „Sl. glasnika RS”, br. 118/21.

● Predviđeno je da **propisi** za izvršavanje ovog zakona budu doneti **u roku od 120 dana** od dana stupanja na snagu ovog zakona.

● Odredbe ovog zakona **primenjuju se od 1. januara 2022. god., osim** odredaba člana 7. ovog zakona, koje se primenjuju **od 1. marta 2022. god.** što smo napred već objasnili, a vezano za nove **članove 21z i 21i.**

### **3.2. Novine u ZPDG od interesa za poslodavce počev od 2023. god.**

*Narodna skupština R.Srbije* je, na *Trećoj sednici Drugog redovnog zasedanja u 2022. god., 9.12.2022. god., donela Zakon o izmenama i dopunama Zakona o porezu na dohodak građana*, koji je objavljen u „Sl. glasniku RS”, br. 138/22 od 12.12.2022. god., stupio je na snagu 20.12.2022. god., a **primenjuje se od 1. januara 2023. god.**

Ovim su u *Zakonu o porezu na dohodak građana* („Sl. glasnik RS”, br. 24/01, 80/02, 80/02-dr.zak., 135/04, 62/06, 65/06-ispr., 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11-US, 93/12, 114/12-US, 47/13, 48/13-ispr., 108/13, 57/14, 68/14-dr.zak., 112/15, 113/17, 95/18, 86/19, 153/20, 44/21 i 118/21 – u daljem tekstu: **ZPDG**), izvršene **sledeće izmene i dopune** koje se odnose na oporezivanje radno angažovanih lica:

- u **članu 5. ZPDG**, nakon izmene, utvrđeno je da, počev **od 1.1.2023. god., godišnji porez na dohodak građana plaća se samooporezivanjem** na dohodak ostvaren u kalendarskoj godini, u skladu sa ovim zakonom. Dakle, obveznici godišnjeg poreza imaju **obavezu da isti sami obračunaju** za poresku godinu, jer to **više neće umesto njih činiti Poreska uprava, rešenjem**, kao do sada;

- u **članu 12a ZPDG**, dopunjen je *stav 1.*, čime je utvrđeno da se, pored ostalih, **i dinarski iznosi iz člana 12b st. 1. i 2.** ovog zakona (normirani troškovi koji se priznaju kod oporezivanja pojedinih autorskih i srodnih prava) **usklađuju godišnjim indeksom potrošačkih cena** u kalendarskoj godini koja prethodi godini u kojoj se usklađivanje vrši, prema podacima republičkog organa nadležnog za poslove statistike (RZS);

- u **članu 12b ZPDG**, koji je inače, takođe u primeni od 1.1.2023. god., u vezi sa oporezivanjem **prihoda od autorskih i srodnih prava**, a odnosi se na *normirane troškove u dinarskom iznosu*, novine se sastoje u sledećem:

- izmenjen je *stav 1*, tako da sada glasi:

„**Normirani troškovi** u dinarskom iznosu **iz člana 56. stav 2. tačka 1) i člana 85. stav 5. tačka 2) podtačka (1) ovog zakona** po osnovu **prihoda koji fizičko lice ostvari u kvartalu, priznaju se u visini od 96.000 dinara.**”, što znači da:

a) izuzetno od *čl. 56. st. 1. ZPDG*, **za prihode od autorskih i srodnih prava na koje se porez plaća samooporezivanjem, izuzev tih prihoda**

koje ostvaruje obveznik koji ima status samostalnog umetnika u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast kulture, **priznaju se normirani troškovi u dinarskom iznosu od 96.000 din.**

b) izuzetno od čl. 85. stava 3. ZPDG, **oporezivi prihod** iz stava 1. tačka 18) ovog člana, koji fizičko lice ostvari **po osnovu ugovorene naknade za izvršeni rad**, na koji se porez plaća samooporezivanjem, **čini bruto prihod ostvaren u kvartalu umanjen za normirane troškove u dinarskom iznosu od 96.000 din.;**

- dodat je **novi stav 2.** koji glasi:

„**Normirani troškovi** u dinarskom iznosu iz člana 56. stav 2. tačka 2) i člana 85. stav 5. tačka 2) **podtačka (2)** ovog zakona po osnovu **prihoda koji fizičko lice ostvari u kvartalu, priznaju se u visini od 57.900 dinara.**”, što faktički znači da:

a) izuzetno od čl. 56. st. 1. ZPDG, **za prihode od autorskih i srodnih prava na koje se porez plaća samooporezivanjem, izuzev tih prihoda koje ostvaruje obveznik koji ima status samostalnog umetnika u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast kulture, priznaju se normirani troškovi u dinarskom iznosu od 57.900 dinara, uvećani za 34% bruto prihoda ostvarenog u kvartalu.**

b) izuzetno od čl. 85. stava 3. ZPDG, **oporezivi prihod** iz stava 1. tačka 18) ovog člana, koji fizičko lice ostvari **po osnovu ugovorene naknade za izvršeni rad**, na koji se porez plaća samooporezivanjem, **čini bruto prihod ostvaren u kvartalu umanjen za normirane troškove u dinarskom iznosu od 57.900 din. koji su uvećani za 34% bruto prihoda ostvarenog u kvartalu;**

- takođe je izmenjen i stav 3. tako da sada glasi:

„Obvezniku koji **u istom kvartalu ostvari i prihode od autorskih i srodnih prava i prihode po osnovu ugovorene naknade** za izvršeni rad, na koje se porez plaća **samooporezivanjem, po osnovu ukupnog iznosa tih prihoda priznaju se normirani troškovi u visini iz stava 1. i 2. ovog člana.**”

Napominjemo, **prvo usklađivanje normiranih troškova** u dinarskom iznosu od 57.900 din. i 96.000 din. iz člana 12b ZPDG, godišnjim indeksom potrošačkih cena vršice se **počev od 2024. god.;**

• u članu 13. ZPDG, dopunom stava 3., precizirano je da se **zaradom**, u smislu ovog zakona, smatra i **isplaćena lična zarada preduzetnika i preduzetnika poljoprivrednika** utvrđena u skladu sa ZPDG;

• nakon **izmene neoporezivog iznosa u članu 15a ZPDG**, koji definiše *poresku osnovicu poreza na zarade*, ovaj član sada glasi:

### „Član 15a

Osnovicu poreza na zarade iz čl. 13. do 14b ovog zakona čini isplaćena, odnosno ostvarena zarada.

Osnovicu poreza na zarade čini zarada iz člana 13. st. 1. i 3, čl. 14. do 14b i člana 15b ovog zakona, umanjena za iznos od **21.712 dinara** mesečno za lice koje radi sa punim radnim vremenom.

Za lice koje radi sa nepunim radnim vremenom, umanj enje iz stava 2. ovog člana je srazmerno radnom vremenu tog lica u odnosu na puno radno vreme.

Kad lice ostvaruje puno radno vreme kod dva ili više poslodavaca, umanj enje iz stava 2. ovog člana vrši svaki poslodavac srazmerno radnom vremenu kod poslodavca u odnosu na puno radno vreme, s tim što ukupno umanj enje iznosi **21.712 dinara** mesečno.

Kad lice ostvaruje nepuno radno vreme kod dva ili više poslodavaca, svaki poslodavac vrši umanj enje srazmerno radnom vremenu kod poslodavca u odnosu na ukupno radno vreme, s tim što zbir umanj enja mora biti manji od **21.712 dinara** mesečno, odnosno srazmerno ukupnom radnom vremenu lica u odnosu na puno radno vreme.

Izuzetno od st. 1. do 5. ovog člana, osnovicu poreza na zarade lica za koje domaće pravno lice plaća porez saglasno članu 99. stav 3. ovog zakona, čini iznos koji je domaće pravno lice isplatilo poslodavcu iz druge države kao naknadu troškova za rad lica koje je upućeno, odnosno poslato na rad kod domaćeg pravnog lica.

Način i postupak obračunavanja poreza na zarade iz st. 2. do 5. ovog člana i dostavljanje podataka *Poreskoj upravi* bliže uređuje ministar.”

Napominjemo, **prvo usklađivanje neoporezivog iznosa zarade** od 21.712 din. iz člana 15a ZPDG, godišnjim indeksom potrošačkih cena vršiće se **počev od 2024. god.;**

• u članu 15v ZPDG, dopunom stava 4. tačka 1), dodavanjem reči „ili” na kraju, utvrđeno je sada da, za ispunjenje jednog od uslova za korišćenje poreskog podsticaja iz ovog člana – za novonastanjenog obveznika - potrebno je da bude **ispunjen jedan od uslova**, dakle **ili iz tačke 1) ili iz tačke 2)**, kako bi se neko lice smatralo **novonastanjenim obveznikom**, tj. potrebno je da taj obveznik:

1) u periodu od 24 meseca koji prethode danu zaključenja ugovora o radu sa kvalifikovanim poslodavcem, nije pretežno boravio na teritoriji R.Srbije, **ili**

2) u momentu zaključenja ugovora o radu sa kvalifikovanim poslodavcem ima manje od 40 godina života, a koji je u periodu od 12 meseci koji prethode zaključenju ugovora o radu sa kvalifikovanim poslodavcem pretežno boravio van teritorije R.Srbije radi daljeg školovanja, odnosno stručnog usavršavanja;

• izmenom u stavu 1. člana 21v ZPDG, **produžena** je mogućnost za korišćenje poreske olakšice iz ovog člana, prema kojoj **poslodavac** – pravno lice, preduzetnik, preduzetnik paušalac ili preduzetnik poljoprivrednik, **koji zaposli novo lice ima pravo na povraćaj dela plaćenog poreza** na zaradu za novozaposleno lice, isplaćenu **zaključno sa 31. decembrom 2023. godine;**

• izmenom u stavu 1. člana 21d ZPDG, **produženo** je važenje olakšice iz ovog člana, koji propisuje da, **poslodavac** – pravno lice koje se, u smislu zakona kojim se uređuje računovodstvo, razvrstava u **mikro i mala pravna lica**, kao i **preduzetnik**, preduzetnik **paušalac** ili preduzetnik **poljoprivrednik**, koji zasnjuje **radni odnos sa najmanje dva nova lica**, ima pravo na **povraćaj 75% plaćenog poreza** na zaradu za novozaposleno lice, isplaćenu **zaključno sa 31. decembrom 2023. godine;**

• u članu 33a ZPDG, koji propisuje da **preduzetnik i preduzetnik poljoprivrednik** mogu da se opredele za isplatu **lične zarade**, izmenjen je stav 5. koji sada glasi:

„Izuzetno od *stava 4. ovog člana*, lica koja se ne registruju kod organizacije koja vodi registar privrednih subjekata, **obaveštenje o opredeljenju da vrše isplatu lične zarade** podnose **u elektronskom obliku preko portala Poreske uprave, u roku od pet dana od dana registracije u Poreskoj upravi, odnosno dana dodele poreskog identifikacionog broja** (u daljem tekstu: PIB) a **najkasnije do 31. decembra tekuće godine.**”;

- u **članu 55. ZPDG**, dodat je **stav 2.** pa *ovaj član* sada glasi:

#### „**Član 55.**

**Oporezivi prihod od autorskih i srodnih prava** i prava industrijske svojine čini razlika između bruto prihoda i troškova koje je obveznik imao pri ostvarivanju i očuvanju prihoda, osim ako ovim zakonom nije drukčije propisano.

*Izuzetno od stava 1. ovog člana, oporezivi prihod od autorskih i srodnih prava na koje se porez plaća samooporezivanjem*, izuzev tih prihoda koje ostvaruje obveznik koji ima status samostalnog umetnika u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast kulture, **čini bruto prihod ostvaren u kvartalu umanjen za normirane troškove u dinarskom iznosu:**

- 1) u visini iz člana 12b stav 1. ovog zakona, ili
- 2) u visini iz člana 12b stav 2. ovog zakona **uvećane za 34%** bruto prihoda ostvarenog u kvartalu.”

Podsećamo, prethodno smo u ovom tekstu već objasnili **novine u članu 12b ZPDG** – u vezi sa **normiranim troškovima** koji se priznaju kod utvrđivanja poreske osnovice za prihode od autorskih i srodnih prava i prava industrijske svojine;

- u **članu 56. ZPDG**, takođe je dodat **stav 2.**, te *ovaj član* sada propisuje:

#### „**Član 56.**

**Obvezniku – autoru, odnosno nosiocu srodnog prava priznaju se sledeći normirani troškovi:**

- 1) za vajarska dela, tapiserije, umetničku keramiku, keramoplastiku, mozaik i vitraž, za umetničku fotografiju, zidno slikarstvo i slikarstvo

u prostoru u tehnikama: freska, grafika, intarzija, emajl, intarzirane i emajlirane predmete, kostimografiju, modno kreatorstvo i umetničku obradu tekstila (tkani tekstil, štampani tekstil i sl.) – **50% od bruto prihoda;**

**2)** za slikarska dela, grafička dela, industrijsko oblikovanje sa izradom modela i maketa, sitnu plastiku, radove vizuelnih komunikacija, radove u oblasti unutrašnje arhitekture i obrade fasada, oblikovanje prostora, radove na području hortikulture, vršenje umetničkog nadzora nad izvođenjem radova u oblasti unutrašnje i fasadne arhitekture, oblikovanja prostora i hortikulture sa izradom modela i maketa, umetnička rešenja za scenografiju, naučna, stručna, književna i publicistička dela, prevođenje, odnosno prevodi, muzička i kinematografska dela i restauratorska i konzervatorska dela u oblasti kulture i umetnosti, za izvođenje umetničkih dela (sviranje i pevanje, pozorišna i filmska gluma, recitovanje), snimanje filmova i idejne skice za tapiseriju i kostimografiju kad se ne izvode u materijalu – **43% od bruto prihoda;**

**3)** za interpretaciju, odnosno izvođenje estradnih programa zabavne i narodne muzike, proizvodnju fonograma, proizvodnju videograma, proizvodnju emisije, proizvodnju baze podataka i za druga autorska i srodna prava koja nisu navedena u tač. 1) i 2) ovog člana – **34% od bruto prihoda.**

*Izuzetno od stava 1. ovog člana, za prihode od autorskih i srodnih prava na koje se porez plaća samooporezivanjem, izuzev tih prihoda koje ostvaruje obveznik koji ima status samostalnog umetnika u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast kulture, priznaju se normirani troškovi u dinarskom iznosu:*

*1) u visini iz člana 12b stav 1. ovog zakona, ili*

*2) u visini iz člana 12b stav 2. ovog zakona uvećani za 34% bruto prihoda ostvarenog u kvartalu.”*

I ovde podsećamo, u ovom tekstu smo već objasnili *novine u članu 12b ZPDG* – u vezi sa **normiranim troškovima** koji se priznaju kod utvrđivanja poreske osnovice za prihode od autorskih i srodnih prava;

• **i u članu 58. ZPDG**, koji propisuje da **stopa poreza na prihode od autorskih i srodnih prava** i prava industrijske svojine iznosi **20%**, dodat je *stav 2.* kojim je sada utvrđen *izuzetak - stopa poreza na priho-*

*de od ugovorene naknade od autorskih i srodnih prava na koje se porez plaća samooporezivanjem, za koje se normirani troškovi priznaju u skladu sa članom 56. stav 2. tačka 2) ZPDG, iznosi 10%;*

● u članu 85. ZPDG, koji uređuje oporezivanje drugih prihoda, u stavu 5. izmenjena je tačka 2), tako da sada, **oporezivi prihod iz:**

„2) stava 1. tačka 18) ovog člana, koji fizičko lice ostvari po osnovu ugovorene naknade za izvršeni rad, na koji se porez plaća samooporezivanjem, čini **bruto prihod ostvaren u kvartalu umanjen za normirane troškove u dinarskom iznosu:**

(1) iz člana 12b stav 1. ovog zakona, ili

(2) iz člana 12b stav 2. ovog zakona uvećane za 34% bruto prihoda ostvarenog u kvartalu.”;

● u članu 86. ZPDG, koji propisuje da stopa poreza na ostale prihode iznosi 20%, izmenjen je stav 2. koji sada propisuje da, **izuzetno, stopa poreza na prihode od:**

1) osiguranja lica iz člana 84. ZPDG iznosi 15%;

2) ugovorene naknade za izvršeni rad na koje se porez plaća samooporezivanjem, za koje se **normirani troškovi priznaju** u skladu sa članom 85. stav 5. tačka 2) podtačka (2) ZPDG iznosi 10%;

● u članu 100. ZPDG, **brisana je tačka 3)** čime je, počev od 1.1.2023. god., utvrđeno da se **godišnji porez na dohodak građana više ne utvrđuje rešenjem** nadležnog poreskog organa, već, kao što smo rekli, **samooporezivanjem**.

● u članu 100a ZPDG, izmenjen je stav 1, koji sada glasi:

„**Samooporezivanjem utvrđuju se i plaćaju porezi na:**

1) prihode od samostalne delatnosti preduzetnika, **preduzetnika poljoprivrednika i preduzetnika drugog lica** koji vodi poslovne knjige u skladu sa članom 43. st. 2. i 3. ovog zakona;

2) prihode koje isplaćuje isplatilac koji nije pravno lice, preduzetnik ili preduzetnik paušalac, i to:



(1) prihode **od ugovorene naknade** od autorskih i srodnih prava **i ugovorene naknade za izvršeni rad za koje se oporezivi prihod utvrđuje saglasno članu 55. stav 2. i članu 85. stav 5. tačka 2) ovog zakona;**

(2) kamate;

(3) druge prihode iz člana 85. ovog zakona, **izuzev prihoda iz podtačke (1) ove tačke;**

**3) prihode koje isplaćuje isplatilac koji nije pravno lice**, preduzetnik, preduzetnik paušalac ili preduzetnik poljoprivrednik, **po osnovu prihoda od izdavanja nepokretnosti i davanja u zakup pokretnih stvari;**

**4) dohodak koji se oporezuje godišnjim porezom na dohodak građana u skladu sa članom 87. ovog zakona.”**

Takođe, u istom članu, **dodati su stavovi 7. i 8.**, koji glase:

**„Porez na prihode od ugovorene naknade od autorskih i srodnih prava i ugovorene naknade za izvršeni rad na koje se porez plaća samooporezivanjem, za koje je oporezivi prihod utvrđen saglasno članu 55. stav 2. i članu 85. stav 5. tačka 2) ovog zakona, plaća se na prihod koji je obveznik ostvario u kvartalu.**

**Po osnovu prihoda iz stava 1. tačka 2) podtačka (1) ovog člana ostvarenih u svakom posebnom kvartalu podnosi se poreska prijava u kojoj se obveznik opredeljuje za jednu poresku osnovicu, i to utvrđenu saglasno članu 55. stav 2. tačka 1) i članu 85. stav 5. tačka 2) podtačka (1) ili saglasno članu 55. stav 2. tačka 2) i članu 85. stav 5. tačka 2) podtačka (2) ovog zakona.”;**



## Glava V

# ZAKON O ZDRAVSTVENOM OSIGURANJU

### 1. Obaveze poslodavca sa stanovišta Zakona o zdravstvenom osiguranju

U 2019. godini donet je novi *Zakon o zdravstvenom osiguranju* („Sl. glasnik RS”, br. 25/19, u daljem tekstu: **ZZO**), kojim je uređeno zdravstveno osiguranje u RS.

Podsećamo, u odnosu na ranije propise, novim **ZZO** propisan je **drugačiji način utvrđivanja osnovice za obračun naknade zarade za bolovanje preko 30 dana koja se isplaćuje iz sredstava RFZO**. Naime, umesto proseka tri meseca koja prethode, za obračun se koristi **prosečna zarada u prethodnih 12 meseci**, pri čemu se, pored osnovne zarade, u obračun uključuju i deo zarade za radni učinak i uvećanja zarade.

Naime, **osnov za naknadu zarade** koja se isplaćuje **iz sredstava RFZO** (tj. obaveznog zdravstvenog osiguranja), za osiguranike iz *člana 72. tačka 1) (novog) ZZO*, gde spadaju:

1) lica u radnom odnosu u privrednom društvu, drugom pravnom licu, državnom organu, organu jedinice lokalne samouprave i autonomne pokrajine, kao lica u radnom odnosu kod fizičkih lica (dalje: zaposleni);

2) civilna lica na službi u Vojski Srbije, jedinicama Vojske Srbije i ustanovama Vojske Srbije;

3) izabrana, imenovana ili postavljena lica, ako za obavljanje funkcije ostvaruju zaradu, odnosno platu ili naknadu zarade;

4) lica koja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, obavljaju poslove van prostorija poslodavca;

5) lica koja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, obavljaju poslove kućnog pomoćnog osoblja;

6) državljani R.Srbije koji su na teritoriji R.Srbije zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija i ustanova, stranih konzularnih ili diplomatskih predstavništava ili su zaposleni kod stranih pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno;

7) zaposleni upućeni na rad u inostranstvo, odnosno u privrednom društvu ili drugom pravnom licu koje obavlja delatnost ili usluge u inostranstvu, ako nisu obavezno osigurani po propisima te države ili ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno;

čini **prosečna zarada koju je osiguranik ostvario u prethodnih 12 meseci** pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad.

Pri tom, zaradu, u navedenom smislu, čini **zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu**, utvrđena u skladu sa propisima o radu, i to:

- 1) osnovna zarada zaposlenog;
- 2) deo zarade za radni učinak;
- 3) uvećana zarada.

Za sve vreme isplate naknade zarade iz sredstava RFZO, za osiguranika koji ima prethodno osiguranje, osnov za naknadu utvrđuje se u skladu sa iznad navedenim.

Za osiguranika koji ne ispunjava uslov u pogledu prethodnog osiguranja u momentu početka korišćenja prava na naknadu zarade iz sredstava RFZO, osnov za naknadu zarade utvrđuje se u skladu sa gore navedenim od momenta ispunjenja uslova u pogledu prethodnog osiguranja, kao i ostvarivanja zarade.

Kao i do sada, osnov za obračun naknade zarade za osiguranike zaposlene, koju isplaćuje poslodavac iz svojih sredstava, utvrđuje se u skladu sa propisima kojima se uređuje rad.

**Osnov za obračun naknade zarade (dalje: osnov za naknadu zarade) za osiguranike zaposlene, koju isplaćuje poslodavac** iz svojih sredstava, tj. **za bolovanje do 30 dana**, utvrđuje se **u skladu sa propisima** kojima se uređuje **rad**, tj. u skladu sa *čl. 115. Zakona o radu* („Sl. glasnik RS”, br. 24/05... 113/17 i 95/18-aut.tumač. – dalje: **ZOR**) prema kojem *zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana*, i to:

**1)** najmanje u visini **65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci** pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da **ne može biti niža od minimalne zarade** utvrđene u skladu sa **ZOR**, **ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada**, ako zakonom nije drukčije određeno;

**2)** u visini **100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci** pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da **ne može biti niža od minimalne zarade** utvrđene u skladu sa **ZOR**, **ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću**, ako zakonom nije drukčije određeno.

Pored navedenog, od 11.4.2019. god. **overa isprava o osiguranju** koja je vršena na osnovu započete uplate dospelih, a neplaćenih doprinosa i kontinuiranog izmirivanja doprinosa do dana 11.4.2019. god., **vrši se pod uslovom** da je obveznik doprinosa nastavio sa kontinuiranim izmirivanjem doprinosa, bez mogućnosti da ponovo započne sa izmirivanjem zaostalih doprinosa u skladu sa *članom 126. ZZO*.

Osigurana lica, za koja do dana 11.4.2019. god., nije izvršena zamena isprave o osiguranju karticom zdravstvenog osiguranja, prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja do zamene koristila su na osnovu isprave o osiguranju izdate i overene po propisima koji su važili do 11.4.2019. god., a najkasnije do 31.12.2020. god.

U odnosu na ranija zakonska rešenja, *novim ZZO* su propisane **i nove novčane kazne** za lica koja su dužna da u skladu sa njim postupaju npr. za poslodavce i **do 1.000.000 dinara**.

Članom 260. ZZO utvrđeno je da će se **kazniti** za prekršaj **poslodavac, i to:**

- **pravno lice** – kaznom u iznosu **od 300.000 do 1.000.000 dinara**, kao i
- **odgovorno lice** u pravnom licu – kaznom **od 40.000 do 50.000 din.**, a
- **preduzetnik** – iznosom **od 300.000 do 500.000 din.**, ako:

**1) ne dostavi matičnoj filijali dokaze, tačna obaveštenja**, odnosno **podatke** na kojima se zasnivaju podaci uneti u prijave, odnosno od značaja za utvđivanje činjenica važnih za sticanje i ostvarivanje prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja, odnosno **ne omogući matičnoj filijali uvid u evidenciju i dokumentaciju;**

**2) ne izvrši isplatu naknade zarade** zaposlenom koja se obezbeđuje **iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja ili ne obračuna** naknadu zarade koja se osiguraniku obezbeđuje iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja **ili ako naknadu zarade iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja koja je prenet na poseban račun poslodavca ne isplati osiguraniku u roku od 30 dana** od dana njihovog prijema, **a ne vrati ih filijali sa kamatom** za koju su sredstva uvećana dok su se nalazila na posebnom računu poslodavca;

**3) ne uplati iznos naknade plaćenih troškova** na račun osiguranog lica, odnosno ako mu ne izvrši isplatu na drugi odgovarajući način za zdravstvene usluge koje su obuhvaćene obaveznim zdravstvenim osiguranjem, a koje je osigurano lice platilo zato što nije uplaćen doprinos za zdravstveno osiguranje, odnosno nije uplaćen u celini;

**4) Republičkom fondu ne dostavi podatke** od značaja za postupak **naknade štete.**

*Napominjemo, samo za prekršaj naveden pod br. 1) kazniće se novčano i drugi podnosioci prijave, i to iznosom od 40.000 do 50.000 dinara.*

U praksi se javilo dosta nedoumica u vezi sa primenom *Zakona o zdravstvenom osiguranju* („Sl. glasnik RS”, br. 25/19).

Jedna od najvažnijih, svakako jeste zabuna koju su **razni nadležni organi** (*RFZO, RFPIO, CROSO, Poreska uprava, ...*) izazvali **različitim tumačenjima** odredbe *ovog zakona* koja se odnosi na pitanje - **da li poslodavci plaćaju doprinose za zdravstveno osiguranje za penzionere zaposlene** pre stupanja na snagu novog zakona, tj. **pre 11.4.2019. god.**

S tim u vezi, u nastavku prenosimo **mišljenje Ministarstva zdravlja br. 011-00-95/2019-05 od 14.05.2019. godine**, dato u vezi primene navedenih i još par drugih odredbi novog *Zakona o zdravstvenom osiguranju*.

„U cilju **pravilne primene** pojedinih odredaba *Zakona o zdravstvenom osiguranju* („Sl. glasnik RS”, br. **25/19**) koji je stupio na snagu **11. aprila 2019. godine**, obaveštavamo vas sledeće:

**1. Članom 15. Zakona** uređeno je pitanje **prioritetnog osnova osiguranja** u slučaju kad osiguranik iz *člana 11. Zakona* ispunjava uslove za sticanje svojstva osiguranika po više osnova osiguranja, kao i obaveze taksativno nabrojanih kategorija lica koja ispunjavaju uslov za sticanje svojstva osiguranika po više osnova, da izaberu jedan od osnova osiguranja po kome će biti osigurani. Navedenim *članom 15. Zakona*, **penzioneri - osiguranici koji su zasnovali radni odnos nemaju više obavezu da izaberu osnov osiguranja** po kome će biti osigurani, već u slučaju zasnivanja radnog odnosa **moraju biti osigurani kao zaposleni**.

Pravilna primena ove odredbe podrazumeva njenu primenu kako na penzionere koji su zasnovali radni odnos pre 11. aprila 2019. godine, a nesporno i na penzionere koji su zasnovali radni odnos od 11. aprila 2019. godine. Napominjemo da osiguranici *penzioneri koji su u radnom odnosu*, kao i članovi njihovih porodica koji su preko njih osigurani, pravilnom primenom ove odredbe *nemaju prekid zdravstvenog osiguranja*, već im se *samo menja osnov osiguranja*. U tom cilju, *Republički fond za zdravstveno osiguranje*, u saradnji sa *Republičkim fondom za penzijsko i invalidsko osiguranje*, treba da preduzme neophodne mere i aktivnosti kako bi svi penzioneri u radnom odnosu i članovi njihovih porodica koji su preko njih osigurani, nesmetano mogli i dalje da koriste prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja, a u skladu sa *Zakonom*.

**2. Članom 78. stav 3. Zakona** propisano je da u slučaju **teškog oštećenja zdravstvenog stanja deteta do navršениh 18 godina života zbog** teškog oštećenja moždanih struktura, maligne bolesti ili drugog teškog pogoršanja zdravstvenog stanja deteta, drugostepena lekarska komisija *Republičkog fonda* može, na predlog zdravstvene ustanove koja obavlja zdravstvenu delatnost na tercijarnom nivou zdravstvene zaštite u kojoj se dete leči, a po uputu izabranog lekara, **produžiti pravo na naknadu zarade** zbog nege člana uže porodice.

*Član 95. stav 2. Zakona* propisuje da **visina naknade** zarade koja se obezbeđuje iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja, kao i iz sredstava poslodavca u slučaju iz člana 78. stav 3. iznosi **100%** od osnova za naknadu zarade.

*Članom 101. stav 1. Zakona* propisano je da **naknadu** zarade za slučajevе privremene sprečenosti za rad iz člana 73. stav 1. ovog zakona **za prvih 30 dana** sprečenosti za rad **obezbeđuje poslodavac** iz svojih sredstava, **a od 31. dana** naknadu zarade obezbeđuje **Republički fond**.

Navedeni član 78. stav 3. treba tumačiti tako da se **roditelju deteta** čije je zdravstveno stanje teško oštećeno zbog teškog oštećenja moždanih struktura, maligne bolesti ili drugog teškog pogoršanja zdravstvenog stanja deteta **od prvog dana privremene sprečenosti za rad** obezbeđuje pravo na naknadu zarade u visini od 100% od osnova za naknadu zarade.

Naime, navedena odredba se odnosi na roditelja **deteta koje ima uspostavljenu dijagnozu teškog oštećenja moždanih struktura, maligne bolesti ili drugog teškog pogoršanja zdravstvenog stanja deteta** kojem izabrani lekar po tom osnovu, tj. po toj dijagnozi utvrđuje privremenu sprečenost za rad zbog nege deteta u određenom trajanju (npr. **15 dana** ili duže, podsećamo da izabrani lekar po *Zakonu* može da utvrdi privremenu sprečenost za rad **do 60 dana**). Za taj period roditelju pripada pravo na naknadu zarade u visini od 100% od osnova za naknadu zarade, s obzirom da je navedenim *članom 95. stav 2.* propisano da se naknada zarade isplaćuje u toj visini i iz sredstava poslodavca (a period privremene sprečenosti za rad **do 30 dana** svakako pada na teret poslodavca). Ukoliko u toku trajanja privremene sprečenosti za rad, utvrđene od strane izabranog lekara, roditelj deteta pribavi *predlog zdravstvene ustanove* u kojoj se dete leči da **dužina privremene sprečenosti za rad koju je utvrdio izabrani lekar nije dovoljna za negu deteta**, već da taj period treba produžiti, izabrani lekar *sa tim predlogom upućuje*



roditelja na **drugostepenu komisiju** koja produžava pravo na naknadu zarade po navedenom predlogu, a to produženje prava na naknadu zarade **ocenjuje** drugostepena lekarska komisija **na svakih šest meseci** u svakom pojedinačnom slučaju, u zavisnosti od zdravstvenog stanja deteta, kao i neophodnog daljeg lečenja deteta, odnosno rehabilitacije ako je potrebna (*član 78. stav 4.*). **Od 31. dana** privremene sprečenosti za rad, ta naknada se obezbeđuje iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja takođe u iznosu od 100% od osnova za naknadu zarade, a shodno citiranoj odredbi *člana 95. stav 2. ovog zakona*, a u vezi *člana 101. stav 1. Zakona*.

Dakle, pojam iz *člana 78. stav 3. "produžiti"* podrazumeva **samo mogućnost** da se roditelju omogući **duži period nege** teško obolelog deteta od navedenih dijagnoza, a koja zavisi od toga da li će zdravstvena ustanova u kojoj se dete leči predložiti produženje tog prava ili ne, **a nikako kao prvi dan od kojeg roditelj može primati naknadu zarade u visini od 100%**, s obzirom da je upravo i cilj ovako formulisane odredbe i bio da se u slučajevima predviđenim navedenim *članom 78. stav 3. Zakona*, roditeljima obezbedi 100% od osnova za naknadu zarade počev od prvog dana sprečenosti za rad.

Navedeno ima smisla, jer se to pravo u toj visini obezbeđuje upravo roditeljima obolele dece koja već imaju uspostavljenu dijagnozu.

Dakle, citirana odredba *člana 78. stav 3. i člana 95. stav 2. se primenjuje u slučaju kada je nesporno utvrđena dijagnoza* koja se odnosi na teško oštećenje moždanih struktura, malignu bolest ili drugo teško pogoršanje zdravstvenog stanja deteta zbog kojeg je detetu neophodna nega roditelja koji je po tom osnovu privremeno sprečen za rad što utvrđuje izabrani lekar u određenom trajanju. **Tek po predlogu zdravstvene ustanove u kojoj se dete leči, to pravo se produžava i ceni na svakih šest meseci od strane drugostepene komisije.**

**3. Članom 88. stav 3. Zakona** propisano je da ako osiguranik koji ispunjava uslov u pogledu prethodnog osiguranja nije ostvario zaradu u 12 kalendarskih meseci koji prethode mesecu u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, osnov za naknadu zarade čini *prosečan iznos zarade iz člana 87. stav 2. ovog zakona* za vreme za koje je osiguranik ostvario zaradu, a za mesece za koje nije ostvario zaradu osnov čini minimalna zarada za te mesece, uz ograničenje najvišeg osnova za naknadu iz *stava 2. ovog zakona*.

Napominjemo da je cilj citirane odredbe da se napravi razlika između osiguranika koji je svih 12 meseci koji prethode mesecu u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad bio u radnom odnosu, od osiguranika koji u tih 12 meseci nije bio svih tih meseci u radnom odnosu, tako da osnov za *naknadu zarade* za osiguranika koji je u tih 12 meseci *svih 12 meseci bio u radnom odnosu* čini *prosečan iznos zarade iz člana 87. stav 2. ovog zakona* za vreme za koje je osiguranik ostvario zaradu, dok za osiguranika koji u tih 12 meseci *nije svih 12 meseci bio u radnom odnosu*, osnov za naknadu zarade čini *prosečan iznos zarade za mesece u kojem je bio u radnom odnosu*, a za mesece za koje nije bio u radnom odnosu osnov čini minimalna zarada (*npr. osiguranik je bio u radnom odnosu 8 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, pa osnov za naknadu zarade za tih 8 meseci čini prosečan iznos zarade iz člana 87. stav 2. ovog zakona za vreme za koje je osiguranik ostvario zaradu, a za preostala 4 meseca osnov čini minimalna zarada*).

Iz navedenog *mišljenja Ministarstva zdravlja* može se zaključiti da **poslodavci treba da plaćaju doprinos za zdravstveno osiguranje za penzionere zaposlene**, i to, bez obzira na to da li su oni kod poslodavca zaposleni pre 11.4.2019. god. ili nakon tog datuma.

# Glava VI

## AGENCIJSKO ZAPOŠLJAVANJE

### 1. Uvod

*Zakon o agencijskom zapošljavanju* („Sl. glasnik RS”, br. 86/19) uređuje prava i obaveze zaposlenih koji zaključuju ugovor o radu sa agencijom za privremeno zapošljavanje radi ustupanja na privremeni rad poslodavcu korisniku, pod uslovima utvrđenim ovim zakonom, jednak tretman ustupljenih zaposlenih u pogledu ostvarivanja određenih prava iz radnog odnosa i po osnovu rada, uslovi za rad agencija za privremeno zapošljavanje, način i uslovi ustupanja zaposlenih, odnos između agencije i poslodavca korisnika i obaveze agencije i poslodavca korisnika prema ustupljenim zaposlenima (u daljem tekstu: *Zakon*).

Ovaj zakon primenjuje se na **sve ustupljene zaposlene** (agencijske radnike) bez obzira na vrstu radnog odnosa i radno vreme. Za sve što nije uređeno ovim zakonom primenjuje se zakon kojim se uređuje rad. Uvođenjem zakonskog okvira za rad preko agencije za privremeno zapošljavanje vrši se **usaglašavanje radnog zakonodavstva** Republike Srbije sa međunarodnim standardima *Međunarodne organizacije rada* i *Evropske unije*.

## 2. Definicije zakonskih pojmova

a) **Agencija za privremeno zapošljavanje** je privredno društvo ili preduzetnik registrovan kod nadležnog organa na teritoriji Republike Srbije, koji zasniva radni odnos sa zaposlenim radi njegovog privremenog ustupanja poslodavcu korisniku na teritoriji Republike Srbije radi obavljanja poslova pod njegovim nadzorom i rukovođenjem (u daljem tekstu: Agencija).

b) **ustupljeni zaposleni** je fizičko lice koje je u radnom odnosu u Agenciji u skladu sa ovim zakonom i zakonom kojim se uređuje rad, a koje se ustupa poslodavcu korisniku radi privremenog obavljanja poslova pod njegovim nadzorom i rukovođenjem, u skladu sa ovim zakonom.

c) **poslodavac korisnik** je pravno lice, preduzetnik, odnosno predstavništvo ili ogranak stranog pravnog lica koje je registrovano u skladu sa zakonom na teritoriji Republike Srbije, državni organ, organ autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, ako ovim zakonom nije drukčije određeno, kod koga, pod njegovim nadzorom i rukovođenjem, ustupljeni zaposleni privremeno obavlja poslove, u skladu sa ovim zakonom.

č) **uporedni zaposleni** je zaposleni koji je u radnom odnosu kod poslodavca korisnika koji obavlja ili bi obavljao iste poslove s obzirom na zahtevani stepen i vrstu stručne spreme, odnosno nivo kvalifikacija i posebna znanja i sposobnosti, odnosno kompetencije, složenost, odgovornost, radno iskustvo i druge posebne uslove za rad.

ć) Ako kod poslodavca korisnika nema uporednog zaposlenog na istim poslovima, ustupljenom zaposlenom **ne može se odrediti niža osnovna zarada** od osnovne zarade zaposlenog kod poslodavca korisnika u istom stepenu stručne spreme odnosno nivou kvalifikacije.

d) **ustupanje** je period u kome zaposleni privremeno obavlja poslove kod poslodavca korisnika pod njegovim nadzorom i rukovođenjem.

dž) **osnovni uslovi zapošljavanja i rada** su:

- **uslovi utvrđeni zakonom kojim se uređuje rad, kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu** koji se primenjuju kod po-

slodavca korisnika, odnosno ugovorom o radu uporednog zaposlenog, a koji se odnose na:

- 1) trajanje radnog vremena;
- 2) prekovremeni rad;
- 3) noćni rad;
- 4) odmor u toku dnevnog rada;
- 5) dnevni i nedeljni odmor;
- 6) godišnji odmor i druga odsustva;
- 7) državne i druge praznike;
- 8) zaradu za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
- 9) naknade zarade i naknade troškova za dolazak i odlazak sa rada;
- 10) za ishranu u toku rada;
- 11) za regres za korišćenje godišnjeg odmora;
- 12) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji i inostranstvu;
- 13) za smeštaj i ishranu za rad i boravak na terenu;
- 14) za pogrebne usluge, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

- **uslovi utvrđeni u skladu sa zakonom kojim se uređuje bezbednost i zdravlje na radu.**

### 3. Nadzor i kazne

Nadzor nad primenom ovog zakona vrši **inspekcija rada**, odnosno **upravna inspekcija**.

Kaznenim odredbama utvrđen je veći raspon kako bi, u zavisnosti od težine izvršenog prekršaja i njegovih posledica, **nadležni prekršajni sud** mogao da izrekne odgovarajuću **novčanu kaznu**.

### 4. Obaveza poslodavca da sa Agencijom zaključi ugovor o ustupanju zaposlenih

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavac korisnik** sa svojstvom pravnog lica ako sa Agencijom nije zaključio ugovor o ustupanju zaposlenih ili je taj ugovor zaključio suprotno zakonu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji angažuje ustupljene zaposlene, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u pravnom licu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

## **Ugovor o ustupanju zaposlenih između Agencije i poslodavca korisnika**

***Ugovor o ustupanju zaposlenih između Agencije za privremeno zapošljavanje i poslodavca korisnika zaključuje se u pisanom obliku i obavezno sadrži:***

- obavezu poslodavca korisnika da Agenciji pre početka ustupanja zaposlenih dostavi tačne informacije o:

a) broju ustupljenih zaposlenih koji su potrebni poslodavcu korisniku;  
b) vremenskom periodu na koji se ustupaju zaposleni i osnovu za ustupanje zaposlenih na određeno vreme u skladu sa ovim zakonom;

c) mestu rada ustupljenih zaposlenih;

č) poslovima koje će ustupljeni zaposleni obavljati;

ć) podacima o uslovima za rad na poslovima za čije se obavljanje ustupaju zaposleni;

d) osnovnim uslovima rada iz ovog zakona;

- način i rok u kome je poslodavac korisnik dužan da Agenciji dostavi podatke potrebne za obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova;

- podatke o licu koje je ovlašćeno za zastupanje poslodavca korisnika prema Agenciji kao i o licu ovlašćenom za zastupanje Agencije prema poslodavcu korisniku, koji mogu biti zamenjeni dostavljanjem jednostranog obaveštenja;

- podatke o licu kod poslodavca korisnika koje je ovlašćeno za zastupanje poslodavca korisnika prema ustupljenim zaposlenima;

- naknadu za usluge koje Agencija pruža poslodavcu korisniku i druga međusobna prava i obaveze Agencije i poslodavca korisnika;

- druga pitanja od značaja za ostvarivanje prava i obaveza ustupljenih zaposlenih i uređivanje međusobnog odnosa Agencije i poslodavca

korisnika, koji mogu biti zamenjeni dostavljanjem jednostranog obaveštenja.

Ovaj ugovor u ime i za račun Agencije zaključuje lice koje ispunjava uslove da **zakonski zastupnik privrednog društva ili preduzetnik** odnosno **zaposleni**, koji je ovlašćen da zaključuje ugovor o ustupanju zaposlenih između Agencije za privremeno zapošljavanje i poslodavca korisnika, **ima stečeno visoko obrazovanje** na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, i koji ima položen stručni ispit za rad agencija za privremeno zapošljavanje.

#### **Ugovor o ustupanju zaposlenih u slučaju upućivanja u drugu državu**

**Ugovor o ustupanju zaposlenih koji Agencija za privremeno zapošljavanje zaključuje sa poslodavcem korisnikom koji obavlja delatnost na teritoriji država članica Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora, pored obaveznih elemenata, sadrži i:**

- podatke o propisima države članice Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora u koju je ustupljeni zaposleni upućen, a koji se primenjuju na radni odnos ustupljenog zaposlenog;

- podatke o propisima Republike Srbije koji se primenjuju na radni odnos ustupljenog zaposlenog koji je upućen u drugu državu članicu Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora;

- pravo ustupljenog zaposlenog na troškove povratka u zemlju.

Ovaj ugovor **primenjivaće se** na ustupanje zaposlenih na rad kod poslodavca korisnika sa sedištem na teritoriji zemlje članice Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora **od dana sticanja punopravnog članstva Republike Srbije u Evropskoj uniji.**

## 5. Obaveza poslodavca da zaključi ugovor o ustupanju zaposlenih u skladu sa zakonskim ograničenjima

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavac korisnik** sa svojstvom pravnog lica ako je sa Agencijom zaključio ugovor o ustupanju zaposlenih mimo zabrana i ograničenja propisanih zakonom.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji angažuje ustupljene zaposlene, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u pravnom licu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

### Zabrana zaključivanja ugovora o ustupanju zaposlenih

#### Ugovor o ustupanju zaposlenih *ne može da se zaključi*:

- za zamenu zaposlenog kod poslodavca korisnika kod kog je organizovan štrajk, osim ako zaposleni koji je kod poslodavca korisnika određen da radi za vreme štrajka radi obezbeđivanja minimuma procesa rada odbije da radi;
- za obavljanje poslova na kojima je poslodavac korisnik utvrdio višak zaposlenih u skladu sa opštim propisima o radu u roku utvrđenom u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad;
- radi ustupanja zaposlenog drugoj Agenciji;
- na poslovima na kojima je kod poslodavca korisnika uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa propisima o radu i propisima o bezbednosti i zdravlju na radu ili beneficirani radni staž u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju;
- na radnim mestima državnih službenika Republike Srbije i službenika u jedinicama lokalne samouprave i autonomne pokrajine;
- u slučajevima kada je zakonom za poslodavca korisnika propisana obaveza sprovođenja javnog konkursa za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme.



Zakonom ili kolektivnim ugovorom **može da se zabrani**, odnosno **ograniči korišćenje rada** preko *Agencija za privremeno zapošljavanje* iz opravdanih razloga koji se zasnivaju na opštem interesu, a posebno u cilju zaštite upućenih zaposlenih, bezbednosti i zdravlja na radu, sprečavanja poremećaja na tržištu rada i sprečavanja zloupotreba.

### **Ograničenje zaključivanja ugovora o ustupanju zaposlenih**

Ukupan broj ustupljenih zaposlenih u radnom odnosu na određeno vreme kod poslodavca korisnika **ne može da bude veći od 10% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca korisnika na dan zaključenja ugovora o ustupanju zaposlenih**, odnosno na dan izmene tog ugovora kojima se menja broj ustupljenih zaposlenih.

Poslodavac korisnik koji ima **manje od 50 zaposlenih na dan zaključenja ugovora o ustupanju zaposlenih**, može da angažuje:

- jednog ustupljenog zaposlenog ako ima od dva do devet zaposlenih;
- dva ustupljena zaposlena ako ima od 10 do 19 zaposlenih;
- tri ustupljena zaposlena ako ima od 20 do 29 zaposlenih;
- četiri ustupljena zaposlena ako ima od 30 do 39 zaposlenih;
- pet ustupljenih zaposlenih ako ima od 40 do 49 zaposlenih.

U ograničenje se **ne računaju** ustupljeni zaposleni kod poslodavca korisnika koji imaju sa Agencijom za privremeno zapošljavanje **zaključen ugovor o radu na neodređeno vreme**, bez obzira na koji period su ustupljeni poslodavcu korisniku.

Ustupljeni zaposleni koji je u radnom odnosu u Agenciji na određeno vreme zbog povećanog obima posla kod poslodavca korisnika koji je korisnik javnih sredstava u smislu zakona kojim se uređuje budžetski sistem, **računaju se u ograničenje broja zaposlenih na određeno vreme zbog povećanog obima posla i angažovanih po bilo kom osnovu kod korisnika javnih sredstava**, u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem.

## 6. Obaveza poslodavca da angažuje ustupljene zaposlene u skladu sa Zakonom

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavac korisnik** sa svojstvom pravnog lica ako angažuje ustupljenog zaposlenog suprotno zakonu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji angažuje ustupljene zaposlene, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u pravnom licu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

### Trajanje ustupanja

Agencija za privremeno zapošljavanje može zaposlenog **na određeno vreme** da ustupi na rad kod poslodavca korisnika u slučajevima i u trajanju utvrđenom za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad. Agencija ne može da ustupi zaposlenog na određeno vreme koji je prethodno bio u radnom odnosu na određeno vreme kod istog poslodavca korisnika neposredno ili preko iste ili druge Agencije **u ukupnom trajanju dužem od 24 meseca**, osim u slučajevima kada je rad na određeno vreme kod poslodavca korisnika dozvoljen u dužem trajanju u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Ustupljeni zaposleni **na određeno vreme**, koji je prethodno kod istog poslodavca korisnika radio neposredno ili preko iste ili druge Agencije suprotno pomenutim odredbama ili koji ostane da radi kod poslodavca korisnika najmanje pet radnih dana nakon isteka vremena za koje je ustupljen, **smatra se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme kod poslodavca korisnika**. Za utvrđenje ovih okolnosti zaposleni može pokrenuti radni spor pred nadležnim sudom protiv poslodavca korisnika, u rokovima i na način propisan zakonom.

Sve prethodno pomenute odredbe **ne odnose se na zaposlene koji su u radnom odnosu** u Agenciji **na neodređeno vreme**.

Sva pomenuta ograničenja za poslodavca korisnika, *Agenciju za privremeno zapošljavanje* i zaposlenog počela su da se primenjuju, na ugovore o ustupanju zaposlenih, ugovore o radu, odnosno upute zaključene i izdate, od 1. marta 2020. godine.

### **Pretpostavka ustupanja**

Lice koje radi za potrebe poslodavca korisnika, odnosno u prostorijama poslodavca korisnika, a ima zaključen ugovor o radu ili drugi ugovor o radnom angažovanju sa drugim poslodavcem, **smatra se ustupljenim zaposlenim od strane tog poslodavca**, ako se drukčije ne dokaže. Za rad ovog lica suprotno odredbama ovog zakona, odgovornost snose poslodavac i poslodavac korisnik.

## **7. Obaveza poslodavca da obezbedi jedanke uslove rada**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavac korisnik** sa svojstvom pravnog lica ako ustupljenom zaposlenom ne obezbedi jednake uslove rada kao uporednom zaposlenom.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji angažuje ustupljene zaposlene, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u pravnom licu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

Ustupljeni zaposleni za vreme privremenog obavljanja poslova kod poslodavca korisnika **ima pravo na jednake uslove rada kao i upo-**

**redni zaposleni kod poslodavca korisnika**, u skladu sa ovim zakonom. Jednaki uslovi rada odnose se na:

- trajanje i raspored radnog vremena;
- prekovremeni rad;
- noćni rad;
- odmor u toku rada, dnevni, nedeljni odmor i godišnji odmor;
- odsustvo uz naknadu zarade u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu koji se primenjuje kod poslodavca korisnika;
- elemente za obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova;
- bezbednost i zdravlje na radu;
- zaštitu trudnica i majki dojilja;
- zaštitu omladine;
- zabranu diskriminacije po svim osnovima, u skladu sa zakonom.

Jednake uslove rada ustupljenom zaposlenom obezbeđuje **neposredno poslodavac korisnik**, a obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova obezbeđuje **Agencija**.

## **8. Obaveza poslodavca da vodi evidenciju i dostavlja podatke Agenciji**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavac korisnik** sa svojstvom pravnog lica ako ne vodi evidenciju, odnosno Agenciji ne dostavi ili dostavi netačne podatke iz evidencije potrebne za isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji angažuje ustupljene zaposlene, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u pravnom licu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

Poslodavac korisnik **dužan je da vodi evidenciju o radu i odsustvu sa rada ustupljenih zaposlenih i da iz te evidencije dostavi Agenciji podatke** za obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova, a najkasnije do 15. u mesecu za prethodni mesec.

## 9. Odgovornost poslodavca ako ne postupi u skladu sa čl. 25-27. Zakona

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavac korisnik** sa svojstvom pravnog lica ako ne postupi u skladu sa zakonskim propisom.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji angažuje ustupljene zaposlene, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u pravnom licu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

### Obaveze poslodavca korisnika

Poslodavac korisnik **dužan je** da ustupljenom zaposlenom daje radne zadatke, organizuje, rukovodi i nadzire rad ustupljenog zaposlenog, daje mu za tu svrhu instrukcije, obezbeđuje uslove rada i mere bezbednosti i zdravlja na radu kao i svojim zaposlenima.

Poslodavac korisnik **dužan je da:**

- **dostavi** Agenciji za privremeno zapošljavanje informacije o uslovima za rad na poslovima za koje se vrši ustupanje i drugim uslovima rada uporednih zaposlenih kod poslodavca korisnika pri zaključivanju ugovora o ustupanju, kao i izvod iz opšteg akta i da Agenciju na isti način obavesti o svakoj promeni navedenih uslova u najkraćem roku. Poslodavac korisnik odgovoran je za tačnost i potpunost podataka;

- **informiše** na odgovarajući način ustupljene zaposlene o slobodnim poslovima, radi pružanja jednakih mogućnosti kao i zaposlenima kod poslodavca korisnika, da zasnuju radni odnos na neodređeno vreme;

- **obezbedi** ustupljenim zaposlenima korišćenje objekata za ishranu i objekata namenjenim za decu zaposlenih kod poslodavca korisnika, kao i korišćenje organizovanog prevoza kod poslodavca korisnika, pod istim uslovima pod kojima ta prava ostvaruju zaposleni kod poslodavca korisnika, osim ako postoje objektivni razlozi za drugačiji tretman;

- **obavesti** lice za bezbednost i zdravlje na radu o ustupljenim zaposlenima i o poslovima koje će obavljati;

- sindikatu kod poslodavca korisnika **pruža** informacije o radnom angažovanju ustupljenih zaposlenih na način i u rokovima u kojima dostavlja i informacije o svim vidovima zapošljavanja i radnog angažovanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Poslodavac korisnik je **solidarno odgovoran za obaveze** Agencije na isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova.

## **Bezbednost i zdravlje na radu**

Poslodavac korisnik **dužan je da** za ustupljene zaposlene **obezbedi mere bezbednosti i zdravlja na radu**, u skladu sa propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac korisnik **dužan je da** ustupljenog zaposlenog pre stupanja na rad **upozna sa svim rizicima na radnom mestu** i o konkretnim merama, odnosno da **ga osposobi za bezbedan i zdrav rad**, u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu.

Poslodavac korisnik **dužan je da** ustupljenom zaposlenom **obezbedi lekarske preglede** u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu.

Ustupljeni zaposleni **dužan je da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad** kod poslodavca korisnika, a posebno mere za bezbedan i zdrav rad pri kojima se pojavljuju specifični rizici.

## **10. Obaveza poslodavca da prijavi povredu na radu, odnosno dostavi izveštaj o povredi na radu**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavac korisnik** sa svojstvom pravnog lica ako

ne prijavi povredu na radu ili profesionalno oboljenje, odnosno ne dostavi Agenciji popunjeni obrazac izveštaja o povredi na radu odnosno profesionalnom oboljenju.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji angažuje ustupljene zaposlene, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u pravnom licu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

Poslodavac korisnik **dužan je da prijavi povredu na radu i profesionalno oboljenje** ustupljenog zaposlenog u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu i da o tome **odmah izvesti** Agenciju. Poslodavac korisnik **dužan je da** Agenciji **dostavi** popunjeni obrazac izveštaja o povredi na radu odnosno profesionalnom oboljenju, osim podataka o poslodavcu, bez odlaganja, a najkasnije **u roku od 24 časa** od nastanka povrede, odnosno utvrđenog profesionalnog oboljenja.

## **11. Obaveza poslodavca da zaštiti lične podatke i vodi evidencije**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavac korisnik** sa svojstvom pravnog lica ako ne obezbedi zaštitu ličnih podataka ustupljenog zaposlenog i ne vodi evidencije.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji angažuje ustupljene zaposlene, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u pravnom licu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

Agencija i poslodavac korisnik **dužni su da obezbede zaštitu podataka o ličnosti** ustupljenog zaposlenog, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti. Poslodavac korisnik je dužan da vodi **evidenciju o ustupljenim zaposlenima** u pisanoj ili elektronskoj formi i Agencijama sa kojima ima zaključen ugovor o ustupanju zaposlenih, koja sadrži sledeće podatke:

- ime i prezime i JMBG ustupljenog zaposlenog;
- datum stupanja na rad i datum prestanka rada;
- osnov za ustupanje za ustupljene zaposlene koji su u radnom odnosu u Agenciji na određeno vreme;
- zahtevani stepen i vrstu stručne spreme, odnosno nivo kvalifikacija i posebna znanja i sposobnosti, odnosno kompetencije, složenost, odgovornost, radno iskustvo i druge posebne uslove za rad;
- naziv posla, odnosno radnog mesta;
- radnopravni status u Agenciji (u radnom odnosu na određeno ili neodređeno vreme);
- podatke o Agenciji koja ga je ustupila na rad kod poslodavca korisnika (naziv, sedište, matični broj i PIB).

Poslodavac korisnik dužan je da obradu podataka iz evidencija vrši u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti i čuva **najmanje 50 godina**.

## 12. Prekršaj poslodavca pri ostvarivanju kolektivnih prava

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavac korisnik** sa svojstvom pravnog lica ako pri ostvarivanju kolektivnih prava postupi suprotno zakonu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji angažuje ustupljene zaposlene, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u pravnom licu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.



Ustupljeni zaposleni **računaju se u ukupan broj** zaposlenih kod poslodavca korisnika pri utvrđivanju ispunjenosti uslova za određivanje predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom. Ustupljeni zaposleni **može da učestvuje u štrajku** koji se organizuje kod poslodavca korisnika pod uslovima i na način propisan zakonom kojim se uređuje štrajk.

### **13. Obaveza Agencije da pribavi dozvolu za rad, odnosno da upiše delatnost**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj privredno društvo** koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih ako obavlja poslove ustupanja zaposlenih bez prethodno pribavljene dozvole za rad, odnosno bez prethodno upisane delatnosti.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u privrednom društvu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

### **Dozvola za rad**

**Ministarstvo nadležno za poslove rada, na zahtev** privrednog društva ili preduzetnika registrovanog u registru privrednih subjekata u skladu sa zakonom, **izdaje dozvolu za rad** da privredno društvo ili preduzetnik može osnovati *Agenciju za privremeno zapošljavanje*, pod sledećim uslovima:

- da **zakonski zastupnik privrednog društva ili preduzetnik** odnosno **zaposleni**, koji je ovlašćen da zaključuje ugovore o radu na neodređeno ili na određeno vreme i ugovor o ustupanju zaposlenih između Agencije za privremeno zapošljavanje i poslodavca korisnika, **ima stečeno visoko obrazovanje** na osnovnim akademskim studijama u

obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, i koji **ima položen stručni ispit za rad** agencija za privremeno zapošljavanje;

- da privredno društvo ili preduzetnik **ispunjava prostorne i tehničke uslove za rad**.

Oba uslova su bliže uređena *Pravilnikom o uslovima za izdavanje dozvole za rad Agencije za privremeno zapošljavanje i polaganje stručnog ispita za rad te agencije* („Sl. glasnik RS”, br. 96/19 i 59/21).

Privredno društvo i preduzetnik **dužni su da**, u roku od osam dana od dana prijema dozvole, **podnesu prijavu za upis delatnosti (78.20 Delatnost agencija za privremeno zapošljavanje) ili ostalog ustupanja ljudskih resursa (78.30 Ostalo ustupanje ljudskih resursa) i poslovnog imena** u kom će kao predmet poslovanja biti navedeno „*Agencija za privremeno zapošljavanje*”, u skladu sa zakonom kojim se uređuje registracija privrednih subjekata. Privredno društvo i preduzetnik **ne može da obavlja delatnost pre upisa te delatnosti** u skladu sa zakonom, **niti može da ima upisanu delatnost bez prethodno izdate dozvole**.

Fizičko lice, koje je **pravnosnažnom presudom osuđeno** za krivično delo iz grupe **krivičnih dela iz oblasti rada**, za **krivična dela primanja i davanja mita**, za **krivična dela pronevere**, za koje je izrečena безусловna kazna zatvora u trajanju od najmanje šest meseci **ne može osnovati Agenciju, biti član i zakonski zastupnik Agencije za privremeno zapošljavanje**.

Agencija kojoj je **oduzeta dozvola**, **ne može obavljati delatnost u roku od tri godine** od dana oduzimanja dozvole.

Agenciji kojoj je **aktom nadležnog inspeksijskog organa u postupku nadzora** utvrđeno da **bez dozvole obavlja poslove ustupanja**, **ne može se izdati dozvola u roku od tri godine** od dana donošenja akta nadležnog inspeksijskog organa.

## Period važenja dozvole za rad

**Dozvola za rad** Agenciji za privremeno zapošljavanje se **izdaje na period od pet godina**, a može se produžiti na način i pod uslovima pod kojima se izdaje, s tim da se **zahtev za produženje dozvole mora podneti najkasnije 30 dana pre isteka roka važenja dozvole. Za izdavanje i produženje dozvole, kao i za promenu sedišta Agencije, plaća se republička administrativna taksa u skladu sa zakonom kojim se propisuju republičke administrativne takse.**

Agencija za privremeno zapošljavanje kojoj je izdata dozvola za rad dužna je da **pismeno obavesti Ministarstvo nadležno za poslove rada o promenama koje su od uticaja za obavljanje poslova ustupanja zaposlenih u roku od osam dana od dana nastanka promene.**

### 14. Obaveza Agencije da obavesti Ministarstvo nadležno za poslove rada o promenama od uticaja na poslovanje

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj privredno društvo** koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih ako ne obavesti Ministarstvo nadležno za poslove rada o promenama koje su od uticaja za obavljanje poslova ustupanja zaposlenih.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u privrednom društvu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara.**

Agencija, kojoj je izdata dozvola za rad, **dužna je da pismeno obavesti** Ministarstvo nadležno za poslove rada **o promenama** koje su od uticaja za obavljanje poslova ustupanja zaposlenih u roku od osam dana od dana nastanka promene. Ministarstvo **vodi evidenciju** koja sadrži:

- podatke o Agencijama (naziv, sedište, matični broj i PIB);
- broj i datum donošenja Rešenja o izdavanju, produženju, oduzimanju i prestanku važenja Dozvole, kao i datum početka važenja i prestanka važenja Dozvole;
- druge podatke od značaja za vođenje evidencije o Agencijama.

## **15. Prekršaj Agencije u slučaju obavljanja poslova bez dozvole ili nakon isteka dozvole za rad**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj privredno društvo** koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih ako po oduzimanju dozvole za rad ili po prestanku važenja te dozvole nastavi da obavlja poslove ustupanja zaposlenih.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u privrednom društvu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

### **Oduzimanje dozvole za rad**

Dozvola za rad se **oduzima** Agenciji:

- ako prestane da **ispunjava uslove za rad**;
- ako nastupi slučaj da fizičko lice, koje je **pravnosnažnom presudom osuđeno** za krivično delo iz grupe **krivičnih dela iz oblasti rada**, za **krivična dela primanja i davanja mita**, za **krivična dela pronevere**, za koje je izrečena безусловna kazna zatvora u trajanju od najmanje šest meseci. U ovom slučaju, Agencija kojoj je **dozvola za rad oduzeta**, može istu **ponovo dobiti** protekom roka od **tri godine od dana oduzimanja**;

- ako je u roku od godinu dana utvrđena **prekršajna odgovornost** Agencije, po više osnova ili u iznosu koji prelazi dupli iznos maksimalno propisane kazne, a inspekcija rada oceni da Agencija time očigled-

no narušava prava ustupljenih zaposlenih, odnosno kontinuirano krši odredbe ovog zakona. U ovom slučaju, Agencija kojoj je **dozvola za rad oduzeta**, može istu **ponovo dobiti** protekom roka od tri godine od dana oduzimanja.

Ministarstvo nadležno za poslove rada donosi **rešenje o oduzimanju dozvole za rad, po predlogu nadležnog organa**, odnosno **organizacije** ili **po službenoj dužnosti**, ako su ispunjeni prethodno navedeni uslovi ili drugi uslovi u skladu sa zakonom.

Agencija za privremeno zapošljavanje kojoj je dozvola za rad oduzeta **ne može obavljati poslove ustupanja zaposlenih**, odnosno **ne može da zaključi nove ugovore o radu radi ustupanja zaposlenih** poslodavcu korisniku. Ugovori o radu koji su **zaključeni pre oduzimanja dozvole za rad** Agenciji, **ostaju na snazi do isteka roka ustupanja**, a **najduže dva meseca od dana oduzimanja dozvole**.

### **Prestanak važenja dozvole za rad**

Dozvola za rad **prestaje da važi**:

- 1) **istekom roka važenja** dozvole od pet godina;
- 2) **na osnovu zahteva Agencije za prestanak** važenja dozvole;
- 3) **brisanjem privrednog društva**, odnosno **preduzetnika** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih iz registra nadležnog organa.

Zahtev za prestanak važenja dozvole za rad, Agencija **može da podnese** ako pruži dokaz da je ustupljenim zaposlenima isplatila zarade, naknade zarade i naknade troškova.

## **16. Obaveza Agencije da zaključi ugovor o radu sa zaposlenim**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj privredno društvo** koje obavlja poslove ustupanja za-

poslenih ako sa zaposlenim nije zaključilo ugovor o radu ili je taj ugovor zaključilo suprotno zakonu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u privrednom društvu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

### **Zasnivanje radnog odnosa**

*Agencija za privremeno zapošljavanje* sa ustupljenim zaposlenim **zaključuje ugovor o radu na neodređeno ili ugovor o radu na određeno vreme koje je jednako vremenu ustupanja poslodavcu korisniku**, u skladu sa ovim zakonom i zakonom kojim se uređuje rad. Pomenuti ugovor u ime i za račun Agencije zaključuje lice koje ispunjava uslove da **zakonski zastupnik privrednog društva ili preduzetnik** odnosno **zaposleni**, koji je ovlašćen da zaključuje ugovore o radu na neodređeno ili na određeno vreme, **ima stečeno visoko obrazovanje** na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, i koji ima položen stručni ispit za rad agencija za privremeno zapošljavanje.

**Ugovor o radu na neodređeno vreme**, pored elemenata utvrđenih zakonom kojim se uređuje rad, sadrži i:

- **vrstu poslova** za koje će se zaposleni ustupati;
- da zaposleni prihvata da obavlja poslove **na osnovu uputa za rad** kod poslodavca korisnika.

**Ugovor o radu na određeno vreme** koje je jednako vremenu ustupanja poslodavcu korisniku, odnosno **uput koji je sastavni deo ugovora**

**ra o radu na neodređeno vreme** i koji zamenjuje aneks tog ugovora, **dostavljaju se zaposlenom pre njegovog ustupanja poslodavcu korisniku** i sadrže, pored elemenata utvrđenih zakonom kojim se uređuje rad, i sledeće uslove rada:

- poslovno ime, odnosno naziv i sedište poslodavca korisnika kod koga se zaposleni ustupa i podatke o osobi koja je ovlašćena za zastupanje poslodavca korisnika prema ustupljenim zaposlenima;
- mesto rada kod poslodavca korisnika;
- naziv i opis poslova koje ustupljeni zaposleni treba da obavlja kod poslodavca korisnika;
- trajanje ustupanja i osnov za ustupanje poslodavcu korisniku za ustupljene zaposlene na određeno vreme;
- dan početka rada kod poslodavca korisnika;
- novčani iznos osnovne zarade, elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, uvećane zarade i naknade zarade;
- trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena kod poslodavca korisnika;
- trajanje godišnjeg odmora na koji zaposleni ima pravo, a ako se to ne može navesti u momentu ustupanja, način odobravanja i utvrđivanja plaćenog godišnjeg odmora.

Ugovor o radu na neodređeno ili ugovor o radu na određeno vreme koje je jednako vremenu ustupanja poslodavcu korisniku, **u slučaju ustupanja zaposlenih poslodavcu korisniku koji obavlja delatnost na teritoriji država članica Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora**, pored navedenih elemenata, sadrži i:

- trajanje rada u inostranstvu;
- valutu u kojoj će se isplaćivati zarada;
- prema potrebi, druga novčana i nenovčana davanja u vezi sa boravkom u inostranstvu;
- prema potrebi, uslove koji uređuju povratak upućenog zaposlenog u Republiku Srbiju.

Ova odredba **ne primenjuje se** ako trajanje rada u inostranstvu **ne prelazi mesec dana** i **primenjivaće se** na ustupanje zaposlenih na rad kod poslodavca korisnika sa sedištem na teritoriji zemlje članice Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora **od dana sticanja punopravnog članstva Republike Srbije u Evropskoj uniji**.

## 17. Obaveza Agencije da zaključi ugovor o ustupanju zaposlenih sa poslodavcem

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj privredno društvo** koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih ako sa poslodavcem korisnikom nije zaključilo ugovor o ustupanju zaposlenih ili je taj ugovor zaključilo suprotno zakonu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u privrednom društvu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

### Ugovor o ustupanju zaposlenih između Agencije i poslodavca korisnika

**Ugovor o ustupanju zaposlenih između Agencije za privremeno zapošljavanje i poslodavca korisnika zaključuje se u pisanom obliku i obavezno sadrži:**

- obavezu poslodavca korisnika da Agenciji pre početka ustupanja zaposlenih dostavi tačne informacije o:

- a) broju ustupljenih zaposlenih koji su potrebni poslodavcu korisniku;
- b) vremenskom periodu na koji se ustupaju zaposleni i osnovu za ustupanje zaposlenih na određeno vreme u skladu sa ovim zakonom;
- c) mestu rada ustupljenih zaposlenih;
- č) poslovima koje će ustupljeni zaposleni obavljati;
- ć) podacima o uslovima za rad na poslovima za čije se obavljanje ustupaju zaposleni;
- d) osnovnim uslovima rada iz ovog zakona;

- način i rok u kome je poslodavac korisnik dužan da Agenciji dostavi podatke potrebne za obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova;

- podatke o licu koje je ovlašćeno za zastupanje poslodavca korisnika prema Agenciji kao i o licu ovlašćenom za zastupanje Agencije prema



poslodavcu korisniku, koji mogu biti zamenjeni dostavljanjem jednostranog obaveštenja;

- podatke o licu kod poslodavca korisnika koje je ovlašćeno za zastupanje poslodavca korisnika prema ustupljenim zaposlenima;
- naknadu za usluge koje Agencija pruža poslodavcu korisniku i druga međusobna prava i obaveze Agencije i poslodavca korisnika;
- druga pitanja od značaja za ostvarivanje prava i obaveza ustupljenih zaposlenih i uređivanje međusobnog odnosa Agencije i poslodavca korisnika, koji mogu biti zamenjeni dostavljanjem jednostranog obaveštenja.

Ovaj ugovor u ime i za račun Agencije zaključuje lice koje ispunjava uslove da **zakonski zastupnik privrednog društva ili preduzetnik** odnosno **zaposleni**, koji je ovlašćen da zaključuje ugovor o ustupanju zaposlenih između Agencije za privremeno zapošljavanje i poslodavca korisnika, **ima stečeno visoko obrazovanje** na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, i koji ima položen stručni ispit za rad agencija za privremeno zapošljavanje.

### **Ugovor o ustupanju zaposlenih u slučaju upućivanja u drugu državu**

**Ugovor o ustupanju zaposlenih koji Agencija za privremeno zapošljavanje zaključuje sa poslodavcem korisnikom koji obavlja delatnost na teritoriji država članica Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora**, pored obaveznih elemenata, sadrži i:

- podatke o propisima države članice Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora u koju je ustupljeni zaposleni upućen, a koji se primenjuju na radni odnos ustupljenog zaposlenog;
- podatke o propisima Republike Srbije koji se primenjuju na radni odnos ustupljenog zaposlenog koji je upućen u drugu državu članicu Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora;
- pravo ustupljenog zaposlenog na troškove povratka u zemlju.

Ovaj ugovor **primenjivaće se** na ustupanje zaposlenih na rad kod poslodavca korisnika sa sedištem na teritoriji zemlje članice Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora **od dana sticanja punopravnog članstva Republike Srbije u Evropskoj uniji.**

## **18. Obaveza Agencije da zaključi ugovor o ustupanju zaposlenih u skladu sa zakonskim ograničenjima**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj privredno društvo** koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih ako je sa poslodavcem korisnikom zaključilo ugovor o ustupanju zaposlenih mimo zabrana i ograničenja propisanih zakonom.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u privrednom društvu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara.**

## **Zabrana zaključivanja ugovora o ustupanju zaposlenih**

### **Ugovor o ustupanju zaposlenih *ne može* da se zaključi:**

- za zamenu zaposlenog kod poslodavca korisnika kod kog je organizovan štrajk, osim ako zaposleni koji je kod poslodavca korisnika određen da radi za vreme štrajka radi obezbeđivanja minimuma procesa rada odbije da radi;
- za obavljanje poslova na kojima je poslodavac korisnik utvrdio višak zaposlenih u skladu sa opštim propisima o radu u roku utvrđenom u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad;
- radi ustupanja zaposlenog drugoj Agenciji;
- na poslovima na kojima je kod poslodavca korisnika uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa propisima o radu i propisima o bezbednosti i zdravlju na radu ili beneficirani radni staž u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju;

- na radnim mestima državnih službenika Republike Srbije i službenika u jedinicama lokalne samouprave i autonomne pokrajine;
- u slučajevima kada je zakonom za poslodavca korisnika propisana obaveza sprovođenja javnog konkursa za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme.

Zakonom ili kolektivnim ugovorom **može da se zabrani**, odnosno **ograniči korišćenje rada** preko *Agencija za privremeno zapošljavanje* iz opravdanih razloga koji se zasnivaju na opštem interesu, a posebno u cilju zaštite upućenih zaposlenih, bezbednosti i zdravlja na radu, sprečavanja poremećaja na tržištu rada i sprečavanja zloupotreba.

### **Ograničenje zaključivanja ugovora o ustupanju zaposlenih**

Ukupan broj ustupljenih zaposlenih u radnom odnosu na određeno vreme kod poslodavca korisnika **ne može da bude veći od 10% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca korisnika na dan zaključenja ugovora o ustupanju zaposlenih**, odnosno na dan izmene tog ugovora kojima se menja broj ustupljenih zaposlenih.

Poslodavac korisnik **koji ima manje od 50 zaposlenih na dan zaključenja ugovora o ustupanju zaposlenih**, može da angažuje:

- jednog ustupljenog zaposlenog ako ima od dva do devet zaposlenih;
- dva ustupljena zaposlena ako ima od 10 do 19 zaposlenih;
- tri ustupljena zaposlena ako ima od 20 do 29 zaposlenih;
- četiri ustupljena zaposlena ako ima od 30 do 39 zaposlenih;
- pet ustupljenih zaposlenih ako ima od 40 do 49 zaposlenih.

U ograničenje se **ne računaju** ustupljeni zaposleni kod poslodavca korisnika koji imaju sa *Agencijom za privremeno zapošljavanje* **zaključen ugovor o radu na neodređeno vreme**, bez obzira na koji period su ustupljeni poslodavcu korisniku.

Ustupljeni zaposleni koji je u radnom odnosu u Agenciji na određeno vreme zbog povećanog obima posla kod poslodavca korisnika koji je korisnik javnih sredstava u smislu zakona kojim se uređuje budžetski sistem, **računaju se u ograničenje broja zaposlenih na određeno vreme**.

**no vreme zbog povećanog obima posla i angažovanih po bilo kom osnovu kod korisnika javnih sredstava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem.**

### **19. Obaveza Agencije da ugovori ili propiše zabranu zasnivanja radnog odnosa između ustupljenog zaposlenog i poslodavca korisnika**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj privredno društvo** koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih ako ugovori ili propiše zabranu zasnivanja radnog odnosa između ustupljenog zaposlenog i poslodavca korisnika suprotno zakonu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u privrednom društvu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

*Zakon* propisuje da **ne proizvode pravno dejstvo** odredbe ugovora o radu ili ugovora o ustupanju zaposlenih ili drugog akta kojim se zabranjuje ili sprečava zasnivanje radnog odnosa između poslodavca korisnika i ustupljenog zaposlenog, **po isteku vremena na koji je ustupljen** od strane Agencije.

### **20. Obaveza Agencije da ustupa zaposlene**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj privredno društvo** koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih ako ustupa zaposlene suprotno zakonu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u privrednom društvu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

## Trajanje ustupanja

Agencija za privremeno zapošljavanje može zaposlenog **na određeno vreme** da ustupi na rad kod poslodavca korisnika u slučajevima i u trajanju utvrđenom za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad. Agencija **ne može** da ustupi zaposlenog na određeno vreme koji je prethodno bio u radnom odnosu na određeno vreme kod istog poslodavca korisnika neposredno ili preko iste ili druge Agencije **u ukupnom trajanju dužem od 24 meseca**, osim u slučajevima kada je rad na određeno vreme kod poslodavca korisnika dozvoljen u dužem trajanju u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Ustupljeni zaposleni **na određeno vreme**, koji je prethodno kod istog poslodavca korisnika radio neposredno ili preko iste ili druge Agencije suprotno pomenutim odredbama ili koji ostane da radi kod poslodavca korisnika najmanje pet radnih dana nakon isteka vremena za koje je ustupljen, **smatra se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme kod poslodavca korisnika**. Za utvrđenje ovih okolnosti zaposleni može pokrenuti radni spor pred nadležnim sudom protiv poslodavca korisnika, u rokovima i na način propisan zakonom.

Sve prethodno pomenute odredbe **ne odnose se na zaposlene koji su u radnom odnosu** u Agenciji **na neodređeno vreme**.

Sva pomenuta ograničenja za poslodavca korisnika, *Agenciju za privremeno zapošljavanje* i zaposlenog primenjuju se, na ugovore o ustupanju zaposlenih, ugovore o radu, odnosno upute zaključene i izdate, počev od 1. marta 2020. godine.

## Pretpostavka ustupanja

Lice koje radi za potrebe poslodavca korisnika, odnosno u prostorijama poslodavca korisnika, a ima zaključen ugovor o radu ili drugi ugovor o radnom angažovanju sa drugim poslodavcem, **smatra se ustupljenim zaposlenim od strane tog poslodavca**, ako se drukčije ne dokaže. Za rad ovog lica suprotno odredbama ovog zakona, odgovornost snose poslodavac i poslodavac korisnik.

## 21. Obaveza Agencije da ustupljenom zaposlenom obezbedi jednake uslove rada

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj privredno društvo** koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih ako ustupljenom zaposlenom ne obezbedi jednake uslove rada.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u privrednom društvu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

Ustupljeni zaposleni, za vreme privremenog obavljanja poslova kod poslodavca korisnika, **ima pravo na jednake uslove rada kao i uporedni zaposleni kod poslodavca korisnika**, u skladu sa ovim zakonom. Jednaki uslovi rada odnose se na:

- trajanje i raspored radnog vremena;
- prekovremeni rad;
- noćni rad;
- odmor u toku rada, dnevni, nedeljni odmor i godišnji odmor;
- odsustvo uz naknadu zarade u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu koji se primenjuje kod poslodavca korisnika;

- elemente za obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova;

- bezbednost i zdravlje na radu;
- zaštitu trudnica i majki dojilja;
- zaštitu omladine;
- zabranu diskriminacije po svim osnovima, u skladu sa zakonom.

Jednake uslove rada ustupljenom zaposlenom obezbeđuje **neposredno poslodavac korisnik**, a obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova obezbeđuje **Agencija**.

## 22. Obaveza Agencije da ustupljenom zaposlenom dostavi uput

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj privredno društvo** koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih ako ustupljenom zaposlenom ne dostavi uput.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u privrednom društvu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

Agencija je **dužna da**, osim u slučaju kada je zaključen ugovor na određeno vreme koje je jednako vremenu na koje se zaposleni ustupa poslodavcu korisniku i koji sadrži uslove za zasnivanje radnog odnosa, **ustupljenom zaposlenom pre ustupanja poslodavcu korisniku dostavi uput**.

### **23. Obaveza Agencije da isplati zaradu, naknadu zarade i naknadu troškova**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj privredno društvo** koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih ako ustupljenom zaposlenom ne isplati u celini ili delimično zaradu, naknadu zarade i naknadu troškova.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u privrednom društvu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

Agencija je **dužna da** ustupljenom zaposlenom za period ustupanja isplati zaradu, naknadu zarade i naknadu troškova, **na osnovu podataka kojima ona raspolaže i podataka iz evidencija** koje Agenciji dostavlja poslodavac korisnik. Agencija je **dužna da** ustupljenom zaposlenom **isplati** zaradu, naknadu zarade i naknadu troškova, u slučaju **kada poslodavac korisnik ne dostavi Agenciji podatke** za obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova, a na osnovu podataka kojima Agencija raspolaže, odnosno prosečnog broja radnih časova za mesec za koji se isplaćuje.

Ustupljeni zaposleni koji sa Agencijom ima ugovor o radu na neodređeno vreme, **ima pravo na naknadu zarade u periodu između dva ustupanja poslodavcu korisniku**, a u slučaju prestanka radnog odnosa ima pravo na otpremninu po osnovu viška zaposlenih u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad. Naknada zarade **ne može da bude niža od minimalne zarade** utvrđene u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, odnosno srazmernog iznosa minimalne zarade za zaposlenog sa nepunim radnim vremenom.



## 24. Odgovornost Agencije u slučaju naplate usluge ustupljenom zaposlenom

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj privredno društvo** koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih ako ustupljenom zaposlenom naplati uslugu suprotno zakonu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u privrednom društvu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

*Agencija za privremeno zapošljavanje ne sme ustupljenom zaposlenom da naplaćuje uslugu za privremeno ustupanje kod poslodavca korisnika, kao ni za zaključivanje ugovora o radu sa poslodavcem korisnikom nakon prestanka ustupanja. Zabrana se ne odnosi na ugovaranje naknade za usluge između Agencije i poslodavca korisnika ugovorom o ustupanju zaposlenih.*

## 25. Odgovornost Agencije u slučaju otkaza ugovora o radu ustupljenom zaposlenom

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj privredno društvo** koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih ako ustupljenom zaposlenom otkáže ugovor o radu suprotno zakonu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u privrednom društvu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

Agencija **može** ustupljenom zaposlenom **da otkáže ugovor o radu ili izrekne drugu meru ako za to postoji opravdan razlog** koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad i opštim aktima koji se primenjuju kod poslodavca korisnika, odnosno Agencije, kao i iz drugih razloga u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad. Poslodavac korisnik **je dužan da o okolnostima pisanim putem obavesti** Agenciju **bez odlaganja** i pruži sve potrebne dokaze za utvrđivanje okolnosti koje predstavljaju osnov za otkaz. U slučaju nezakonitog otkaza ustupljeni zaposleni **ima pravo da pred nadležnim sudom pokrene radni spor** protiv Agencije za naknadu štete u visini preostalog iznosa zarada od momenta prestanka radnog odnosa pa do isteka trajanja ugovorenog ustupanja, a najviše 18 zarada, kao i pravo na uplatu poreza i doprinosa za taj period.

## **26. Obaveza Agencije da isplati otpremninu**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj privredno društvo** koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih ako ustupljenom zaposlenom ne isplati u celini ili delimično otpremninu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u privrednom društvu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

Ustupljeni zaposleni, koji sa Agencijom ima ugovor o radu na neodređeno vreme, **ima pravo na naknadu zarade u periodu između**

**dva ustupanja poslodavcu korisniku**, a u slučaju prestanka radnog odnosa ima pravo na otpremninu po osnovu viška zaposlenih u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad. Naknada zarade **ne može da bude niža od minimalne zarade** utvrđene u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, odnosno srazmernog iznosa minimalne zarade za zaposlenog sa nepunim radnim vremenom.

## **27. Obaveza Agencije da dostavi izveštaj o povredi na radu, odnosno profesionalnom oboljenju**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj privredno društvo** koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih ako ne dostavi izveštaj o povredi na radu odnosno profesionalnom oboljenju.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u privrednom društvu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

Agencija je **dužna da dostavi izveštaj** o povredi na radu odnosno profesionalnom oboljenju u skladu sa propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

## **28. Obaveza Agencije da obezbedi zaštitu ličnih podataka ustupljenog zaposlenog**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj privredno društvo** koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih ako ne obezbedi zaštitu ličnih podataka ustupljenog zaposlenog.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik** koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih, novčanom kaznom **od 200.000 do 400.000 dinara**.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice** u privrednom društvu, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

Agencija i poslodavac korisnik **dužni su da obezbede zaštitu podataka o ličnosti** ustupljenog zaposlenog, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti, odnosno *Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti* („Sl. glasnik RS”, br. 87/18).

## 29. Naknada štete

Ustupljeni zaposleni **odgovoran je za štetu** koju je na radu ili u vezi s radom, **namerno ili krajnjom nepažnjom**, prouzrokovao poslodavcu korisniku, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad. Ustupljeni zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom kod poslodavca korisnika namerno ili krajnjom nepažnjom **prouzrokovao štetu trećem licu**, a **koju je naknadio poslodavac korisnik, dužan je da poslodavcu korisniku naknadi iznos isplaćene štete**. Ako ustupljeni zaposleni pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, **poslodavac korisnik dužan je da mu naknadi štetu**, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Poslodavac korisnik **dužan je da** ustupljenom zaposlenom **naknadi štetu koju** ustupljeni zaposleni **pretrpi na radu** kod poslodavca korisnika po osnovu povrede na radu i profesionalnog oboljenja. Agencija je **supsidijarno odgovorna za naknadu štete**, u slučaju da ustupljeni zaposleni ne može od poslodavca korisnika da naplati u celini ili delimično iznos naknade štete utvrđen u sudskom postupku.

## 30. Završne odredbe

Početak primene *ovog zakona (Zakona o agencijskom zapošljavanju)* **poslodavci**, koji ustupaju svoje zaposlene poslodavcu korisni-

ku radi obavljanja poslova pod nadzorom i rukovođenjem poslodavca korisnika, **i korisnici** mogu da nastave sa ustupanjem zaposlenih samo pod uslovima i na način utvrđenim *ovim zakonom*.

*Zakon o agencijskom zapošljavanju* stupio je na snagu 14.12.2019. god., a **primenjuje se od 1. marta 2020. godine**, *osim* odredaba u vezi *uslova za rad Agencije za privremeno zapošljavanje*, koje se primenjuju od 1. januara 2020. god.



## Glava VII

# ZAKON O ZAPOŠLJAVANJU STRANACA

Uslovi i postupak za zapošljavanje stranaca u Republici Srbiji kao i druga pitanja od značaja za zapošljavanje i rad stranaca, regulisani su *Zakonom o zapošljavanju stranaca* („Sl. glasnik RS”, br. 128/14, 113/17, 50/18 i 31/19).

Stranac se zapošljava u RS ako su ispunjeni uslovi utvrđeni zakonom, odnosno potvrđenim međunarodnim ugovorom.

**Uslovi za zapošljavanje stranca utvrđeni ovim zakonom ne primenjuju se na zapošljavanje stranca koji:**

**1)** ima pravo na privilegije i imunitete u skladu sa potvrđenim međunarodnim ugovorima;

**1a)** je član porodice diplomatsko-konzularnog predstavništva države sa kojom Republika ima zaključen bilateralni sporazum kojim se licu omogućava obavljanje plaćene delatnosti u Republici;

**2)** u Republici, bez zasnivanja radnog odnosa, boravi radi obavljanja poslova na osnovu odgovarajućih ugovora ili sporazuma sa međunarodnim organizacijama, između nadležnih institucija Republike i drugih država ili u okviru međunarodnih projekata o stručno-tehničkoj saradnji, obrazovanju ili istraživanju;

3) je predstavnik inostranog medija upisan u evidenciju predstavnika inostranih medija, koji se vodi u ministarstvu nadležnom za poslove javnog informisanja u Republici;

4) u Republici boravi radi obavljanja verskih poslova i verske službe ili organizuje, odnosno sprovodi dobrotvorne akcije u okviru registrovanih crkava i verskih zajednica u Republici, u skladu sa zakonom;

5) je volonter, u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast volontiranja;

6) na osnovu ugovora zaključenih između organa nadležnih za poslove odbrane ili unutrašnje poslove obavlja poslove od interesa za RS ili za potrebe odbrane ili bezbednosti zemlje ili se usavršava u ovim oblastima;

7) je član posade broda, odnosno vazduhoplova, ili obavlja poslove u drumskom ili železničkom saobraćaju i zaposlen je kod stranog poslodavca;

8) je član spasilačke jedinice koja pruža pomoć prilikom otklanjanja posledica nesrećnih slučajeva i prirodnih katastrofa, kao i slučajeva humanitarne pomoći;

9) je član autorske ili glumačke ekipe koji na teritoriji Republike proizvodi audiovizuelno delo, u skladu sa zakonom.

Uslovi za zapošljavanje stranca utvrđeni ovim zakonom **ne primenjuju se i na stranca čiji boravak u Republici ne traje duže od 90 dana u roku od šest meseci od dana prvog ulaska u Republiku**, i to na stranca koji:

1) je vlasnik, osnivač, zastupnik ili član organa pravnog lica registrovan u RS, u skladu sa zakonom, ako nije u radnom odnosu u tom pravnom licu;

2) u Republici boravi radi uspostavljanja poslovnih kontakata ili prisustvovanja poslovnim sastancima i koji, bez ostvarivanja prihoda u Republici, obavlja druge poslovne aktivnosti koje se odnose na pripremu stranog poslodavca da uspostavi prisustvo i otpočne sa radom u RS;

3) je predavač ili istraživač koji učestvuje u organizovanim profesionalnim skupovima ili istraživačkim projektima ili obavlja rad u cilju predstavljanja ili sprovođenja različitih naučnih i tehničkih dostignuća, kao i njegovo prateće osoblje;

4) obavlja privremene obrazovne, sportske, umetničke, kulturne i druge slične aktivnosti ili u Republici boravi na naučnom, umetničkom,



kulturnom ili sportskom događaju, u organizaciji ovlašćenih organizacija, državnih organa ili organa autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave, kao i prateće organizacijsko i tehničko osoblje;

5) je upućeno lice koje u RS izvodi radove na osnovu ugovora o nabavci robe, nabavci ili zakupu mašina ili opreme i njene isporuke, instaliranja, montaže, opravke ili obučavanja za rad na tim mašinama ili opremi;

6) samostalno ili za potrebe stranog poslodavca u RS boravi radi obavljanja poslova opremanja i izlaganja opreme i eksponata na trgovinskim i drugim sajmovima i izložbama.

Stranac koji se zapošljava u RS u skladu sa ovim zakonom, **ima jednaka prava i obaveze** u pogledu rada, zapošljavanja i samozapošljavanja **kao i državljani RS**, ako su ispunjeni uslovi u skladu sa zakonom.

### Uslovi za zapošljavanje državljana EU

Pravo na slobodan pristup tržištu rada u RS, odnosno na zapošljavanje, samozapošljavanje i ostvarivanje prava za slučaj nezaposlenosti, osim ako međunarodnim ugovorom koji obavezuje RS nije utvrđeno drugačije, imaju:

1) državljani EU;

2) članovi porodice državljana EU, koji nisu državljani EU i imaju odobrenje za privremeni boravak za članove porodice ili stalno nastanjenje u tim državama kojim dokazuju svoje pravo na slobodan pristup tržištu rada.

**Ovim licima**, koja imaju pravo na slobodan pristup tržištu rada, **nije potrebna dozvola za rad** u smislu odredaba ovog zakona.

Zapošljavanje stranca ostvaruje se pod uslovom da poseduje **vizu za duži boravak** po osnovu zapošljavanja, odobrenje za privremeni boravak ili stalno nastanjenje i dozvolu za rad, ako ovim zakonom nije drugačije utvrđeno.

Dokazi o ispunjavanju uslova za zapošljavanje stranca obavezno se čuvaju u poslovnom prostoru u kome stranac radi.

## Vrste dozvola za rad

Dozvolom za rad smatra se akt na osnovu kojeg stranac može da se zapošljava ili samozapošljava u Republici. Za isti vremenski period izdaje se samo jedna vrsta dozvole za rad.

Dozvola za rad se može izdati kao:

- 1) lična radna dozvola;
- 2) radna dozvola.

Napominjemo, *Pravilnikom o dozvolama za rad* („Sl. glasnik RS”, br. 63/18, 56/19 i 84/22) bliže se propisuju način izdavanja, odnosno produženja dozvole za rad, način dokazivanja ispunjenosti uslova i potrebni dokazi za izdavanje, odnosno produženje dozvole za rad i oblik i sadržina dozvole za rad.

*Zahtev za izdavanje*, odnosno *produženje dozvole za rad* podnosi se organizaciji nadležnoj za poslove zapošljavanja prema mestu privremenog boravka ili stalnog nastanjenja stranca, odnosno prema mestu sedišta poslodavca ili mestu gde se rad obavlja, u zavisnosti od vrste dozvole za rad.

*Lična radna dozvola* je dozvola za rad koja strancu omogućava slobodno zapošljavanje, samozapošljavanje i ostvarivanje prava za slučaj nezaposlenosti, u skladu sa zakonom.

*Lična radna dozvola* se izdaje na zahtev stranca ako:

- 1) ima odobrenje za stalno nastanjenje;
- 2) ima status izbeglice;
- 3) pripada posebnoj kategoriji stranca.

Lična radna dozvola izdaje se u slučajevima utvrđenim međunarodnim ugovorom koji obavezuje Republiku, u skladu sa tim ugovorom.

Lična radna dozvola izdaje se **radi spajanja porodice i na zahtev člana uže porodice stranca** koji ima odobrenje za stalno nastanjenje ili status izbeglice, kome je izdato odobrenje za stalno nastanjenje ili privremeni boravak, kao i stranca člana uže porodice državljanina Republike i stranca srpskog porekla do trećeg stepena srodstva u pravoj

liniji, ukoliko lice ispunjava uslov u pogledu minimalnih godina života za zasnivanje radnog odnosa u skladu sa propisima o radu.

Pod **članovima uže porodice** smatraju se supružnici u braku ili van braka stranca koji ima ličnu radnu dozvolu, maloletna deca rođena u braku ili van braka, maloletna usvojena deca ili maloletni pastorc, kao i drugi članovi porodice, u skladu sa zakonom kojim se uređuje boravak stranaca.

Strancu koji ima odobrenje za stalno nastanjenje lična radna dozvola izdaje se na period dok traje **lična karta za strance**.

Izbeglici lična radna dozvola izdaje se na period dok traje lična karta za lice kome je odobren azil.

Licu koje traži azil lična radna dozvola može se izdati devet meseci nakon podnošenja zahteva za azil, ako odluka o tom zahtevu nije doneta bez njegove krivice, za period od šest meseci uz mogućnost produženja, dok traje status lica koje traži azil.

Licu kome je odobrena privremena zaštita lična radna dozvola izdaje se za vreme trajanja statusa osobe sa privremenom zaštitom.

Žrtvi trgovine ljudima lična radna dozvola se izdaje za vreme trajanja dozvole boravka.

Licu kome je odobrena supsidijarna zaštita lična radna dozvola izdaje se za vreme trajanja statusa osobe sa supsidijarnom zaštitom.

Članu uže porodice stranca, radna dozvola izdaje se za vreme trajanja dozvole boravka.

**Pravilnikom o dozvolama za rad** bliže je određeno da *zahtev za izdavanje lične radne dozvole* podnosi stranac.

Uz *zahtev* prilažu se, odnosno **pribavljaju se dokazi o ispunjenosti uslova**, u skladu sa zakonom, i to:

- 1) putna isprava stranca, odnosno lična karta ukoliko poseduje istu;
- 2) odobrenje za stalno nastanjenje ili privremeni boravak stranca;
- 3) dokaz o plaćenju administrativnoj taksi.

Uz *zahtev za izdavanje lične radne dozvole* stranca **koji ima status izbeglice ili pripada posebnoj kategoriji stranca**, pored gore navedenih dokaza, prilaže se i akt o priznavanju statusa za stranca koji ima status izbeglice ili pripada posebnoj kategoriji stranca.

Uz zahtev za izdavanje lične radne dozvole **radi spajanja porodice**, pribavljaju se i sledeći dokazi, u skladu sa zakonom, i to:

- 1) lična karta za stranca koji ima stalno nastanjenje, odnosno status izbeglice, čiji član porodice podnosi zahtev;
- 2) izvod iz matične knjige rođenih ili izvod iz matične knjige venčanih ili izjava supružnika da živi u vanbračnoj zajednici;
- 3) akt o priznavanju statusa za stranca koji ima status izbeglice ili pripada posebnoj kategoriji stranca.

### **VAŽNO:**

Napominjemo, počev **od 6. avgusta 2022. god., ako zahtev za izdavanje lične radne dozvole** podnosi **stranac srpskog porekla** u skladu sa **Uredbom o kriterijumima za određivanje kategorija stranaca i kategorijama stranaca kojima se privremeni boravak u Republici Srbiji može odobriti nezavisno od osnova za odobrenje privremenog boravka** („Sl. glasnik RS”, br. 13/20 i 69/22), **uz zahtev se prilažu**, odnosno **pribavljaju** sledeći dokazi:

- 1) putna isprava stranca, odnosno lična karta ukoliko poseduje istu;
- 2) odobrenje za stalno nastanjenje ili privremeni boravak stranca;
- 3) dokaz o plaćenju administrativnoj taksi.

**Radna dozvola** je vrsta dozvole za rad koja se izdaje kao:

- 1) radna dozvola za zapošljavanje;
- 2) radna dozvola za posebne slučajeve zapošljavanja;
- 3) radna dozvola za samozapošljavanje.

Stranac sa radnom dozvolom može u Republici da obavlja **samo poslove za koje je dobio dozvolu**.

Poslodavac na čiji zahtev je izdata radna dozvola:

- 1) **ne može da uputi stranca na rad kod drugog poslodavca;**
- 2) u obavezi je da **prijavi stranca na obavezno socijalno osiguranje;**
- 3) **snosi troškove izdavanja radne dozvole** i iste ne može da prenese na stranca.

Poslodavac koji je zaposlio stranca bez odgovarajućeg odobrenja za boravak i radne dozvole dužan je da mu isplati sva novčana potraživanja.

vanja, u skladu sa propisima o radu, uz uplatu pripadajućih poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje. U ovom slučaju postoji **pretpostavka da je radni odnos trajao najmanje tri meseca**, ukoliko se ne dokaže suprotno.

Radna dozvola izdata na osnovu vize za duži boravak po osnovu zapošljavanja izdaje se najduže na period važenja vize za duži boravak po osnovu zapošljavanja.

### **a) Radna dozvola za zapošljavanje**

*Radna dozvola za zapošljavanje izdaje se na zahtev poslodavca*, u skladu sa stanjem na tržištu rada, pod uslovima da poslodavac:

1) pre podnošenja zahteva za radnu dozvolu za zapošljavanje nije otpustao zaposlene usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena na radnim mestima za koje se traži radna dozvola za zapošljavanje, u skladu sa propisima o radu;

2) deset dana pre podnošenja zahteva za radnu dozvolu za zapošljavanje nije pronašao državljanke Republike, lica koja imaju slobodan pristup tržištu rada ili stranca sa ličnom radnom dozvolom, odgovarajućih kvalifikacija sa evidencije organizacije nadležne za poslove zapošljavanja;

2a) izuzetno, kada je to u interesu Republike Srbije ili to nalažu međunarodno prihvaćene obaveze, ministar nadležan za poslove zapošljavanja može odrediti i rok kraći od deset dana;

3) priloži predlog ugovora o radu ili drugog ugovora kojim se ostvaruju prava po osnovu rada, u skladu sa zakonom.

*Radna dozvola za zapošljavanje izdaje se za zapošljavanje stranca koji ima vizu za duži boravak po osnovu zapošljavanja, odobrenje za privremeni boravak i ispunjava sve uslove iz zahteva poslodavca koji se odnose na odgovarajuća znanja i sposobnosti, kvalifikacije, prethodno iskustvo i dr.*

Izuzetno, kada je to u interesu Republike Srbije ili to nalažu međunarodno prihvaćene obaveze, privremena radna dozvola za zapošljavanje može se izdati strancu koji ispunjava sve uslove iz zahteva poslodavca koji se odnose na odgovarajuća znanja i sposobnosti, kvalifikacije, prethodno iskustvo i dr., uz prethodno pribavljenu saglasnost ministra

nadležnog za unutrašnje poslove, pod uslovom da je stranac podneo zahtev za privremeni boravak. U ovom slučaju radna dozvola se izdaje za period koji ne može biti duži od 45 dana.

***Radna dozvola za zapošljavanje izdaje se za planirani period zaposlenja, a najduže dok traje privremeni boravak.***

Poslodavac može da zaposli studenta pod uslovima koji su predviđeni ovim zakonom, s tim da obavljanje poslova u periodu kada traju nastavne aktivnosti može da traje najduže 20 sati nedeljno, odnosno 80 sati mesečno.

Uslovi za izdavanje radne dozvole **za obavljanje sezonskih poslova su da stranac ima:**

- 1) odobrenje za privremeni boravak stranca;
- 2) zaključen ugovor o radu sa poslodavcem;
- 3) akt poslodavca kojim se utvrđuje način smeštaja i ishrane za vreme boravka i rada u Republici.

***Pravilnikom o dozvolama za rad*** bliže je određeno da **zahtev za izdavanje radne dozvole za zapošljavanje** podnosi poslodavac. **Test tržišta rada**, odnosno posredovanje u zapošljavanju, vrši se na osnovu **zahteva poslodavca za posredovanje u zapošljavanju za konkretno radno mesto**, koji se **podnosi najranije 60, a najkasnije 10 dana pre dana podnošenja zahteva za radnu dozvolu za zapošljavanje.**

**Organizacija nadležna za poslove zapošljavanja** test tržišta rada, odnosno posredovanje u zapošljavanju, vrši tako što utvrđuje da li se na evidenciji nezaposlenih nalaze nezaposlena lica koja odgovaraju zahtevu poslodavca za konkretno radno mesto, nezaposlena lica koja ispunjavaju propisane zahteve upućuje poslodavcu i o sprovedenim aktivnostima, odnosno merama sačinjava **izveštaj o realizaciji potrebe za zapošljavanjem**, koji dostavlja poslodavcu. U roku od **tri dana od dana dostavljanja izveštaja, poslodavac obaveštava organizaciju nadležnu za poslove zapošljavanja o postupanju po tom izveštaju.**

Uz zahtev za izdavanje radne dozvole za zapošljavanje prilažu se, odnosno pribavljaju se **dokazi o ispunjenosti uslova**, u skladu sa zakonom, i to:

- 1) rešenje o upisu poslodavca u registar nadležnog organa;
- 2) putna isprava stranca, odnosno lična karta ukoliko poseduje istu;
- 3) odobrenje za privremeni boravak stranca;
- 4) predlog ugovora o radu ili drugog ugovora kojim se ostvaruje pravo po osnovu rada;
- 5) uverenje iz jedinstvene baze *Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja*, odnosno ukoliko je otpuštao zaposlene i izjava poslodavca da nije otpuštao zaposlene usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, u skladu sa propisima o radu, na radnim mestima za koje se traži radna dozvola;
- 6) izvod iz pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova, ili ukoliko poslodavac ima manje od 10 zaposlenih, izjava poslodavca koja sadrži naziv i opis poslova, vrstu i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i druge posebne uslove za rad na poslovima za radno mesto;
- 7) diploma, uverenje, odnosno druga javna isprava o stečenoj odgovarajućoj vrsti i stepenu zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i overeni prevod iste;
- 8) isprava, odnosno potvrda kojom stranac dokazuje da ispunjava uslove iz zahteva poslodavca koji se odnose na sposobnosti, kvalifikacije, prethodno iskustvo i druge posebne uslove za rad na poslovima za radno mesto i overeni prevod iste;
- 9) dokaz o plaćenju administrativnoj taksi.

Rešenje o upisu poslodavca u registar nadležno organa, odobrenje za privremeni boravak stranca, kao i uverenje iz jedinstvene baze *Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja*, odnosno ukoliko je otpuštao zaposlene i izjava poslodavca da nije otpuštao zaposlene usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, u skladu sa propisima o radu, na radnim mestima za koje se traži radna dozvola, **pribavlja**, po službenoj dužnosti, **organizacija nadležna za poslove zapošljavanja**.

Uz zahtev za *izdavanje radne dozvole* za studenta, prilaže se i predlog ugovora o radu ili drugog ugovora kojim se ostvaruju prava po osnovu rada, u skladu sa zakonom, koji obavezno sadrži odredbu da obavljanje poslova u periodu kada traju nastavne aktivnosti ne traje duže od 20 sati nedeljno, odnosno 80 sati mesečno.

Uz zahtev za izdavanje radne dozvole **za obavljanje sezonskih poslova**, pored gore navedenih dokaza, prilažu se **i sledeći dokazi o ispunjenosti uslova**, i to:

- 1) ugovor o radu koji sadrži odredbu da je obezbeđena ishrana stranca;
- 2) ugovor o zakupu, odnosno drugi dokaz o obezbeđenom smeštaju stranca za vreme boravka i rada u Republici Srbiji.

Uz zahtev **za produženje radne dozvole za zapošljavanje ne** prilažu se i sledeći dokazi: uverenje iz jedinstvene baze *Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja*, odnosno ukoliko je otpuštao zaposlene i izjava poslodavca da nije otpuštao zaposlene usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, u skladu sa propisima o radu, na radnim mestima za koje se traži radna dozvola; izvod iz pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova, ili ukoliko poslodavac ima manje od 10 zaposlenih, izjava poslodavca koja sadrži naziv i opis poslova, vrstu i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i druge posebne uslove za rad na poslovima za radno mesto; diploma, uverenje, odnosno druga javna isprava o stečenoj odgovarajućoj vrsti i stepenu zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i overeni prevod iste; isprava, odnosno potvrda kojom stranac dokazuje da ispunjava uslove iz zahteva poslodavca koji se odnose na sposobnosti, kvalifikacije, prethodno iskustvo i druge posebne uslove za rad na poslovima za radno mesto i overeni prevod iste.

## **b) Radna dozvola za posebne slučajeve zapošljavanja**

Radna dozvola za posebne slučajeve zapošljavanja izdaje se **na zahtev poslodavca**, i to za:

- 1) upućena lica;
- 2) kretanje u okviru privrednog društva;
- 3) nezavisne profesionalce;
- 4) osposobljavanje i usavršavanje.

Radna dozvola **za upućena lica** zaposlena kod stranog poslodavca izdaje se na zahtev poslodavca radi obavljanja poslova ili vršenja usluga na teritoriji Republike, na osnovu zaključenog ugovora o poslovno-teh-



ničkoj saradnji sa stranim poslodavcem, u skladu sa ovim zakonom. Uslov za izdavanje radne dozvole jeste da stranac ima:

1) **vizu za duži boravak** po osnovu zapošljavanja ili odobrenje za privremeni boravak stranca;

2) dokaz da je **upućeno lice zaposleno kod stranog poslodavca najmanje jednu godinu**;

3) **akt o upućivanju na privremeni rad u RS** kojim se utvrđuje način ostvarivanja prava i obaveza iz rada, kao i način smeštaja i ishrane za vreme boravka i rada u Republici.

Ova radna dozvola izdaje se za period **za koji je zaključen ugovor između poslodavca za koga se vrše usluge i stranog poslodavca, ali ne duže od godinu dana**. Dozvola za upućena lica može se **produžiti najduže do dve godine**, uz saglasnost ministarstva nadležnog za poslove zapošljavanja, a po prethodno pribavljenom mišljenju ministarstva nadležnog za oblast kojom se uređuje delatnost poslodavca za poslove ili usluge od interesa za Republiku.

Izuzetno, radna dozvola za upućena lica od strane stranog poslodavca registrovanog za obavljanje delatnosti u državi sa kojom RS ima zaključen međunarodni ugovor kojim se uređuje upućivanje, izdaje se u postupku, saglasno uslovima i za period utvrđen tim sporazumom. Saglasnost i mišljenje pribavlja, po službenoj dužnosti, organizacija nadležna za poslove zapošljavanja.

Dozvola za upućena lica - radi obavljanja poslova ili vršenja usluga po osnovu ugovora o nabavci robe, nabavci ili zakupu mašina ili opreme i njene isporuke, instaliranja, montaže, opravke ili obučavanja za rad na tim mašinama ili opremi izdaje se pod uslovima propisanim ovim *Zakonom*, za period duži od 90 dana, odnosno za period potreban za obavljanje posla.

**Radna dozvola za kretanje u okviru privrednog društva registrovanog u inostranstvu** izdaje se na zahtev ogranka, odnosno zavisnog društva koje je registrovano u Republici, u cilju privremenog upućivanja, odnosno premeštanja zaposlenog na rad u taj ogranak, odnosno zavisno društvo, pod uslovom da je lice kod stranog poslodavca zaposleno najmanje godinu dana na poslovima rukovodioca, menadžera ili specijaliste za pojedine oblasti (ključno osoblje), kao i da će u Republici obavljati iste poslove. Izuzetno, radna dozvola za kretanje u okviru

privrednog društva registrovanog u inostranstvu izdaje se i na zahtev ogranka, odnosno zavisnog društva koje je registrovano u Republici, u cilju privremenog upućivanja, odnosno premeštanja zaposlenog pripravnika na rad u tu organizacionu jedinicu, odnosno zavisno društvo.

Ova radna dozvola izdaje se pod uslovima utvrđenim u skladu sa ovim *Zakonom*, **na period dok traje viza za duži boravak po osnovu zapošljavanja ili privremeni boravak, ali ne duže od jedne godine.**

*Radna dozvola za kretanje u okviru privrednog društva može se produžiti najduže do dve godine*, uz saglasnost ministarstva nadležnog za poslove zapošljavanja, a po prethodno pribavljenom mišljenju ministarstva nadležnog za oblast kojom se uređuje delatnost poslodavca za poslove ili usluge od interesa za Republiku. Saglasnost i mišljenje pribavlja, po službenoj dužnosti, organizacija nadležna za poslove zapošljavanja.

*Pravilnikom o dozvolama za rad* bliže je određeno izdavanje radne dozvole za kretanje u okviru privrednog društva. *Uz zahtev za izdavanje radne dozvole za kretanje u okviru privrednog društva* registrovanog u inostranstvu, prilažu se, odnosno pribavljaju se **dokazi o ispunjenosti uslova**, u skladu sa zakonom, i to:

- 1) rešenje o upisu poslodavca u registar nadležnog organa;
- 2) putna isprava stranca;
- 3) odobrenje za privremeni boravak stranca;
- 4) ugovor, odnosno potvrda stranog poslodavca da je stranac zaposlen najmanje jednu godinu kod stranog poslodavca, na poslovima rukovodioca, menadžera ili specijaliste za pojedine oblasti, osim uz zahtev za izdavanje radne dozvole za pripravnika i overeni prevod iste;
- 5) akt stranog poslodavca o upućivanju stranca na privremeni rad u Republiku Srbiju na poslove rukovodioca, menadžera ili specijaliste za pojedine oblasti i overeni prevod iste;
- 6) dokaz o plaćenju administrativnoj taksi.

*Radna dozvola za nezavisnog profesionalca* izdaje se na zahtev poslodavca, odnosno krajnjeg korisnika usluga.

Radna dozvola se izdaje ako nezavisni profesionalac poseduje:

- 1) vizu za duži boravak po osnovu zapošljavanja ili odobrenje za privremeni boravak;

2) zaključen ugovor sa poslodavcem ili krajnjim korisnikom usluga koji obavezno sadrži rok za obavljanje posla;

3) odgovarajuće visoko obrazovanje i/ili tehničke kvalifikacije i propisano radno iskustvo u struci.

Radna dozvola izdaje se **na period potreban za obavljanje posla, ali ne duže od godinu dana.**

*Zahtev za izdavanje radne dozvole za nezavisnog profesionalca* podnosi poslodavac, odnosno krajnji korisnik usluga.

Uz *zahtev za izdavanje radne dozvole za nezavisnog profesionalca* prilažu se, odnosno pribavljaju se **dokazi o ispunjenosti uslova**, u skladu sa zakonom, i to:

1) rešenje o upisu poslodavca u registar nadležnog organa, odnosno lična karta državljanina Republike Srbije krajnjeg korisnika usluga;

2) rešenje o registraciji nezavisnog profesionalca i overeni prevod istog;

3) putna isprava stranca;

4) odobrenje za privremeni boravak stranca;

5) zaključen ugovor sa poslodavcem ili krajnjim korisnikom usluga koji sadrži rok za obavljanje posla i overeni prevod istog;

6) diploma, odnosno uverenje o stečenom odgovarajućem visokom obrazovanju, odnosno tehničkim kvalifikacijama izdata od strane akreditovane obrazovne ustanove i overeni prevod iste;

7) isprava, odnosno potvrda o radnom iskustvu u struci i overeni prevod iste;

8) dokaz o plaćenju administrativnoj taksi.

*Radna dozvola za osposobljavanje i usavršavanje* izdaje se na zahtev poslodavca, odnosno stranca radi obavljanja obuke, pripravničkog staža, stručne prakse, stručnog osposobljavanja, odnosno usavršavanja.

Radna dozvola se izdaje ako stranac poseduje:

1) odobrenje za privremeni boravak;

2) zaključen ugovor sa poslodavcem o obavljanju obuke, pripravničkog staža, stručne prakse, stručnog osposobljavanja, odnosno usavršavanja, koji sadrži mesto i rok trajanja.

Radna dozvola se izdaje na period trajanja obuke, pripravničkog staža, stručne prakse, stručnog osposobljavanja, odnosno usavršavanja, ali ne duže od godinu dana, uz mogućnost produženja za još godinu dana.

**Napominjemo, *Pravilnikom o dozvolama za rad*** propisano je da *zahtev za izdavanje radne dozvole za osposobljavanje i usavršavanje* podnosi poslodavac ili stranac. Uz *zahtev za izdavanje radne dozvole za osposobljavanje i usavršavanje* prilažu se, odnosno pribavljaju se **dokazi o ispunjenosti uslova**, u skladu sa zakonom, i to:

- 1) putna isprava stranca, odnosno lična karta ukoliko poseduje istu;
- 2) odobrenje za privremeni boravak stranca;
- 3) rešenje o upisu poslodavca u registar nadležnog organa;
- 4) diploma, uverenje, odnosno druga javna isprava o stečenoj odgovarajućoj vrsti i stepenu zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i overeni prevod iste;
- 5) zaključen ugovor o obavljanju obuke, pripravničkog staža, stručne prakse, stručnog osposobljavanja, odnosno usavršavanja, koji obavezno sadrži mesto i rok trajanja;
- 6) dokaz o plaćenju administrativnoj taksi.

Odobrenje za privremeni boravak stranca, kao i rešenje o upisu poslodavca u registar nadležnog organa **pribavlja**, po službenoj dužnosti, **organizacija nadležna za poslove zapošljavanja**.

Uz *zahtev za produženje radne dozvole* prilažu se i putna isprava stranca, odnosno lična karta ukoliko poseduje istu, odobrenje za privremeni boravak stranca i zaključen ugovor o obavljanju obuke, pripravničkog staža, stručne prakse, stručnog osposobljavanja, odnosno usavršavanja, koji obavezno sadrži mesto i rok trajanja.

***Radna dozvola za samozapošljavanje*** izdaje se na zahtev stranca koji ima vizu za duži boravak po osnovu zapošljavanja ili odobrenje za privremeni boravak u Republici.

U postupku izdavanja radne dozvole za samozapošljavanje, **uz zahtev** stranac dostavlja:

- 1) izjavu o vrsti, trajanju i obimu aktivnosti kojima planira da se bavi;
- 2) dokaz da ima odgovarajuće kvalifikacije za obavljanje konkretne delatnosti;
- 3) predugovor ili ugovor kojim se dokazuje pravo vlasništva ili zaku-pa nad poslovnim prostorom u kome će se obavljati delatnost;

4) izjavu o broju i strukturi lica koja planira da zaposli, posebno državljana Republike, lica koja imaju slobodan pristup tržištu rada i stranaca sa ličnom radnom dozvolom.

*Radna dozvola za samozapošljavanje* izdaje se na period dok traje odobrenje za privremeni boravak, a najduže na godinu dana uz mogućnost produženja pod uslovom da stranac dokaže da nastavlja obavljanje istog posla pod uslovima pod kojima je dobio dozvolu.

Stranac koji dobije radnu dozvolu za samozapošljavanje u obavezi je da započne obavljanje poslova za koje je radna dozvola izdata u roku od 90 dana od dana dobijanja te dozvole.

*Pravilnikom o dozvolama za rad* propisano je da, uz zahtev za izdavanje radne dozvole za samozapošljavanje, prilažu se, odnosno pribavljaju se **dokazi o ispunjenosti uslova**, u skladu sa zakonom, i to:

- 1) putna isprava stranca, odnosno lična karta ukoliko poseduje istu;
- 2) odobrenje za privremeni boravak stranca;
- 3) izjava o vrsti, trajanju i obimu aktivnosti kojima planira da se bavi, koja mora da sadrži podatke o broju i strukturi lica koja planira da zaposli;
- 4) isprava, odnosno potvrda kojom stranac dokazuje da ima odgovarajuće kvalifikacije za obavljanje konkretne delatnosti i overeni prevod iste;
- 5) ugovor ili predugovor kojim se dokazuje pravo vlasništva ili zakup nad poslovnim prostorom u kome će obavljati delatnost;
- 6) dokaz o plaćenju administrativnoj taksi.

## Ograničavanje zapošljavanja stranaca

**Vlada odlukom može da ograniči broj stranaca kojima se izdaju dozvole za rad** (u daljem tekstu: **kvota**) u slučaju poremećaja na tržištu rada, u skladu sa migracionom politikom i stanjem i kretanjem na tržištu rada. Kvota se utvrđuje na predlog ministarstva nadležnog za poslove zapošljavanja uz prethodno pribavljeno mišljenje socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike i organizacije nadležne za poslove zapošljavanja.

Kvota se ne primenjuje na stranca, odnosno poslodavca koji zapošljava stranca, a podnosi zahtev za:

1) ličnu radnu dozvolu, osim lične radne dozvole koja se izdaje na zahtev posebne kategorije stranca;

2) radnu dozvolu za kretanje u okviru privrednog društva.

**U postupku izdavanja, produženja, poništavanja i prestanka važenja dozvole za rad** rešava organizacija nadležna za poslove zapošljavanja koja te poslove obavlja kao poverene, u skladu sa zakonom kojim se uređuje opšti upravni postupak, osim ako posebna pitanja ovim zakonom ili zakonom kojim se uređuje boravak stranaca nisu drugačije uređena.

U postupku izdavanja, produženja, poništavanja i prestanka važenja dozvole za rad **u prvom stepenu odlučuje mesno nadležna organizaciona jedinica organizacije nadležne za poslove zapošljavanja**, određena statutom. Protiv ovog rešenja može se izjaviti žalba. Konačno rešenje o žalbi donosi ministar nadležan za poslove zapošljavanja. **Protiv konačnog rešenja tužbom se može pokrenuti upravni spor pred nadležnim sudom**, u skladu sa zakonom.

### **Izdavanje i produženje dozvole za rad**

Dozvola za rad izdaje se najduže za period utvrđen zakonom i period za koji traje boravak stranca.

*Uz zahtev za izdavanje dozvole za rad* podnose se odgovarajući dokazi o ispunjenosti uslova za izdavanje dozvole. Dozvola za rad produžava se, ako su u momentu podnošenja zahteva za produženje ispunjeni uslovi za njeno izdavanje.

*Zahtev za izdavanje, odnosno produženje dozvole za rad*, podnosi se **organizaciji nadležnoj za poslove zapošljavanja prema mestu privremenog boravka ili stalnog nastanjenja stranca, odnosno prema sedištu poslodavca ili mestu gde se rad obavlja, u zavisnosti od vrste dozvole za rad.**

*Zahtev za produženje dozvole za rad* podnosi se najranije 30, a najkasnije pre isteka roka važenja prethodne dozvole.

Izuzetno, zahtev za produženje radne dozvole podnosi se organizaciji nadležnoj za poslove zapošljavanja najkasnije 60 dana pre isteka roka važenja prethodne dozvole.

**Dozvola za rad će se poništiti ako:**

- 1) stranac obavlja poslove za koje nije izdata dozvola za rad ili ako radi kod drugog poslodavca;
- 2) stranac ne otpočne sa radom u roku od 15 dana od dana izdavanja radne dozvole za zapošljavanje;
- 3) stranac kome je izdata dozvola za samozapošljavanje ne otpočne sa obavljanjem poslova za koje mu je izdata dozvola za rad u roku od 90 dana od dana dobijanja dozvole;
- 4) u momentu izdavanja, odnosno produženja nisu bili ispunjeni uslovi utvrđeni ovim zakonom.

**Inspektor rada** dužan je da odmah obavesti organizaciju nadležnu za poslove zapošljavanja ako u postupku inspeksijskog nadzora **utvrdi da stranac obavlja poslove za koje nije izdata dozvola za rad ili ako radi kod drugog poslodavca.**

Poslodavac je dužan da obavesti organizaciju nadležnu za poslove zapošljavanje ako stranac ne otpočne sa radom **u roku od 15 dana** od dana izdavanja radne dozvole za zapošljavanje.

U roku od **15 dana od dana protoka roka** za otpočinjanje obavljanja delatnosti, stranac kome je izdata *dozvola za samozapošljavanje*, dužan je **da obavesti** organizaciju nadležnu za poslove zapošljavanja o okolnostima **zašto nije otpočeo** sa obavljanjem poslova za koje mu je izdata dozvola za rad u roku od 90 dana od dana dobijanja dozvole.

*Rešenje o poništaju dozvole za rad* organizacija nadležna za poslove zapošljavanja donosi po prijavi ovih činjenica ili po službenoj dužnosti.

**Dozvola za rad prestaje da važi:**

- 1) istekom roka na koji je izdata;
- 2) odricanjem;
- 3) prestankom statusa izbeglice, lica koje traži azil, lica kome je odobrena privremena zaštita, odnosno lica kome je odobrena supsidijarna zaštita;
- 4) prestankom ugovora o radu ili drugog ugovora bez zasnivanja radnog odnosa kojim stranac ostvaruje prava po osnovu rada u skladu sa zakonom, odnosno prestankom rada stranca koji poseduje odobrenje za privremeni boravak u Republici;

- 5) ako stranac izgubi svojstvo preduzetnika ili pravno lice prestane sa radom pre isteka roka važenja radne dozvole za samozapošljavanje;
- 6) ako to zahtevaju razlozi zaštite javnog poretka ili bezbednosti Republike i njenih građana, u skladu sa zakonom;
- 7) ako je strancu prestalo pravo na stalno nastanjenje ili privremeni boravak u Republici;
- 8) ako stranac postane domaći državljanin;
- 9) u slučaju smrti;
- 10) ako je stranac boravio van Republike duže od šest meseci neprekidno.

**Poslodavac** je dužan da **obavesti organizaciju nadležnu za poslove zapošljavanja** o činjenicama da prestankom ugovora o radu ili drugog ugovora bez zasnivanja radnog odnosa kojim stranac ostvaruje prava po osnovu rada u skladu sa zakonom, odnosno prestankom rada stranca koji poseduje odobrenje za privremeni boravak u Republici u **roku od 15 dana od dana prestanka rada stranca**.

**Ministarstvo nadležno za poslove zapošljavanja** vrši nadzor nad radom imalaca javnih ovlašćenja u vršenju poslova državne uprave poverenih ovim zakonom.

**Inspeksijski nadzor** nad sprovođenjem ovog zakona, odnosno nad ispunjavanjem uslova za zapošljavanje stranca u skladu sa ovim zakonom, vrši **Inspektorat za rad**.

### **Kaznene odredbe**

Novčanom kaznom **od 800.000 do 1.000.000 dinara** kazniće se za **prekršaj pravno lice - poslodavac**, ako:

- 1) **zaposli stranca suprotno odredbama ovog zakona**, koji predviđa da se zapošljavanje stranca ostvaruje pod uslovom da poseduje vizu za duži boravak po osnovu zapošljavanja, odobrenje za privremeni boravak ili stalno nastanjenje i dozvolu za rad, ako ovim zakonom nije drugačije utvrđeno;



**2) ne čuva dokaze o ispunjavanju uslova** za zapošljavanje stranca u poslovnom prostoru u kome stranac radi;

**3) zaposli stranca na poslovima za koje nije dobio radnu dozvolu;**

**4) ne izvrši obavezu prijave stranca** na obavezno socijalno osiguranje i ne izvrši obavezu snošenja trškove izdavanja radne dozvole;

**5) zaposli stranca suprotno odredbama čl. 16. i 17. Zakona**, kojima je propisano da:

Radna dozvola za zapošljavanje izdaje se na zahtev poslodavca, u skladu sa stanjem na tržištu rada, **pod uslovima** da poslodavac:

**1.** pre podnošenja zahteva za radnu dozvolu za zapošljavanje nije otpustao zaposlene usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena na radnim mestima za koje se traži radna dozvola za zapošljavanje, u skladu sa propisima o radu;

**2.** deset dana pre podnošenja zahteva za radnu dozvolu za zapošljavanje nije pronašao državljanke Republike, lica koja imaju slobodan pristup tržištu rada ili stranca sa ličnom radnom dozvolom, odgovarajućih kvalifikacija sa evidencije organizacije nadležne za poslove zapošljavanja;

**2a.** izuzetno od odredbe stava *1. tačka 2) ovog člana*, kada je to u interesu Republike Srbije ili to nalažu međunarodno prihvaćene obaveze, ministar nadležan za poslove zapošljavanja može odrediti i rok kraći od deset dana;

**3.** priloži predlog ugovora o radu ili drugog ugovora kojim se ostvaruju prava po osnovu rada, u skladu sa zakonom.

Radna dozvola za zapošljavanje izdaje se za zapošljavanje stranca koji ima vizu za duži boravak po osnovu zapošljavanja, odobrenje za privremeni boravak i ispunjava sve uslove iz zahteva poslodavca koji se odnose na odgovarajuća znanja i sposobnosti, kvalifikacije, prethodno iskustvo i dr.

Izuzetno, kada je to u interesu Republike Srbije ili to nalažu međunarodno prihvaćene obaveze, privremena radna dozvola za zapošljavanje može se izdati strancu koji ispunjava sve uslove iz zahteva poslodavca koji se odnose na odgovarajuća znanja i sposobnosti, kvalifikacije, prethodno iskustvo i dr., uz prethodno pribavljenu saglasnost ministra nadležnog za unutrašnje poslove, pod uslovom da je stranac podneo zahtev za privremeni boravak. Radna dozvola za zapošljavanje izdaje se za period koji ne može biti duži od 45 dana. Radna dozvola za zapo-

šljavanje izdaje se za planirani period zaposlenja, a najduže dok traje privremeni boravak.

*Članom 17.* je propisano da poslodavac može da zaposli studenta pod uslovima iz *člana 16. ovog zakona*, s tim da obavljanje poslova u periodu kada traju nastavne aktivnosti može da traje najduže 20 sati nedeljno, odnosno 80 sati mesečno.

Uslovi za izdavanje radne dozvole za obavljanje sezonskih poslova su da stranac ima:

1. odobrenje za privremeni boravak stranca;
2. zaključen ugovor o radu sa poslodavcem;
3. akt poslodavca kojim se utvrđuje način smeštaja i ishrane za vreme boravka i rada u Republici.

#### **6) zaposli stranca suprotno odredbama čl. 19 - 22. ovog zakona;**

Podsećamo, *članom 19.* je propisano da radna dozvola za upućena lica zaposlena kod stranog poslodavca izdaje se na zahtev poslodavca radi obavljanja poslova ili vršenja usluga na teritoriji Republike, na osnovu zaključenog ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji sa stranim poslodavcem, u skladu sa ovim zakonom.

Uslov za izdavanje ove radne dozvole jeste da stranac ima:

1. vizu za duži boravak po osnovu zapošljavanja ili odobrenje za privremeni boravak stranca;
2. dokaz da je upućeno lice zaposleno kod stranog poslodavca najmanje jednu godinu;
3. akt o upućivanju na privremeni rad u Republiku kojim se utvrđuje način ostvarivanja prava i obaveza iz rada, kao i način smeštaja i ishrane za vreme boravka i rada u Republici.

Ova radna dozvola **izdaje se za period za koji je zaključen ugovor između poslodavca za koga se vrše usluge i stranog poslodavca, ali ne duže od godinu dana.**

**Radna dozvola za upućena lica može se produžiti najduže do dve godine**, uz saglasnost ministarstva nadležnog za poslove zapošljavanja, a po prethodno pribavljenom mišljenju ministarstva nadležnog za oblast kojom se uređuje delatnost poslodavca za poslove ili usluge od interesa za Republiku.

Izuzetno, radna dozvola za upućena lica od strane stranog poslodavca registrovanog za obavljanje delatnosti u državi sa kojom Republika ima zaključen međunarodni ugovor kojim se uređuje upućivanje, izdaje se u postupku, saglasno uslovima i za period utvrđen tim sporazumom.

*Članom 20.* propisano je da **dozvola za upućena lica** - radi obavljanja poslova ili vršenja usluga po osnovu ugovora o nabavci robe, nabavci ili zakupu mašina ili opreme i njene isporuke, instaliranja, montaže, opravke ili obučavanja za rad na tim mašinama ili opremi izdaje se pod uslovima propisanim ovim zakonom, za period duži od 90 dana, odnosno za period potreban za obavljanje posla.

*Članom 21.* propisano je **radna dozvola za kretanje u okviru privrednog društva** registrovanog u inostranstvu izdaje se na zahtev ogranka, odnosno zavisnog društva koje je registrovano u Republici, u cilju privremenog upućivanja, odnosno premeštanja zaposlenog na rad u taj ogranak, odnosno zavisno društvo, pod uslovom da je lice kod stranog poslodavca zaposleno najmanje godinu dana na poslovima rukovodioca, menadžera ili specijaliste za pojedine oblasti (ključno osoblje), kao i da će u Republici obavljati iste poslove.

Izuzetno, radna dozvola za kretanje u okviru privrednog društva registrovanog u inostranstvu izdaje se i na zahtev ogranka, odnosno zavisnog društva koje je registrovano u Republici, u cilju privremenog upućivanja, odnosno premeštanja zaposlenog pripravnika na rad u tu organizacionu jedinicu, odnosno zavisno društvo. Ova radna dozvola izdaje se pod uslovima utvrđenim u ovom *Zakonu* na period **dok traje viza za duži boravak po osnovu zapošljavanja ili privremeni boravak, ali ne duže od jedne godine.**

Radna dozvola za kretanje u okviru privrednog društva može se produžiti najduže do dve godine, uz saglasnost ministarstva nadležnog za poslove zapošljavanja, a po prethodno pribavljenom mišljenju ministarstva nadležnog za oblast kojom se uređuje delatnost poslodavca za poslove ili usluge od interesa za Republiku.

*Članom 22.* propisano je da **radna dozvola za nezavisnog profesionalca** izdaje se na zahtev poslodavca, odnosno krajnjeg korisnika usluga.

Radna dozvola se izdaje **ako** nezavisni profesionalac poseduje:

1. vizu za duži boravak po osnovu zapošljavanja ili odobrenje za privremeni boravak;

2. zaključen ugovor sa poslodavcem ili krajnjim korisnikom usluga koji obavezno sadrži rok za obavljanje posla;

3. odgovarajuće visoko obrazovanje i/ili tehničke kvalifikacije i propisano radno iskustvo u struci.

Ova radna dozvola izdaje se na period potreban za obavljanje posla, ali **ne duže od godinu dana**.

**7) ne podnese zahtev za produženje dozvole za rad u propisanom roku;**

**8) ne postupi u skladu sa odredbom kojom je predviđeno da je poslodavac dužan da obavesti organizaciju nadležnu za poslove zapošljavanja ako stranac ne otpočne sa radom u roku od 15 dana od dana izdavanja radne dozvole za zapošljavanje;**

**9) ne postupi u skladu sa odredbom člana 30. stav 3. ovog zakona, kojim je predviđeno da je poslodavac dužan da obavesti organizaciju nadležnu za poslove zapošljavanja, u roku od 15 dana od dana prestanka rada stranca, o činjenicama da je dozvola za rad prestala da važi prestankom ugovora o radu ili drugog ugovora bez zasnivanja radnog odnosa kojim stranac ostvaruje prava po osnovu rada u skladu sa zakonom, odnosno prestankom rada stranca koji poseduje odobrenje za privremeni boravak u RS.**

Novčanom kaznom **od 50.000 do 500.000 dinara** za ove **prekršaje** kazniće se fizičko lice - poslodavac koji ima svojstvo preduzetnika.

Novčanom kaznom **od 20.000 do 150.000 dinara** kazniće se za ove **prekršaje i odgovorno lice u pravnom licu.**

Poslodavcu koji zaposli stranca suprotno odredbama ovog zakona, može se izreći zaštitna mera - **zabrana vršenja određene delatnosti u trajanju od šest meseci do jedne godine.**

Poslodavcu koji **ne čuva dokaze** o ispunjavanju uslova za zapošljavanje stranaca **u poslovnom prostoru u kome stranac radi**, može se izreći zaštitna mera zabrane vršenja određenih delatnosti, u trajanju **od šest meseci do jedne godine**.



## Glava VIII

### OBAVEZE POSLODAVCA U SKLADU SA ZAKONOM O ZAPOSLENIMA U JAVNIM SLUŽBAMA

#### 1. Uvod

*Zakonom o radu* („Sl. glasnik RS” br. 24/05...95/18 - Aut.tum.) propisano je da se odredbe ovog zakona primenjuju i na **zaposlene u javnim službama**, ako zakonom nije drukčije određeno.

Dana 25. decembra 2017. god. stupio je na snagu *Zakon o zaposlenima u javnim službama* („Sl. glasnik RS”, br. 113/17, 95/18, 86/19, 157/20 i 123/21), a nakon više odlaganja, trebalo bi da njegova **primena počne od 1. januara 2025. god., izuzev** odredaba **čl. 30, 31, 32, člana 157. st. 1. i 3. i člana 159.** koje se primenjuju od 25.12.2017. god., i odredaba **čl. 93-96, čl. 98. i 101, člana 117. st. 1-7, čl. 124, 133, 142. i člana 145. stav 1. tačka 2)** koje se primenjuju **od 1. januara 2026. god.**

Ovim zakonom je propisano da se na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih **koja nisu uređena ovim zakonom, odnosno zakonom** kojim se uređuje rad **javne službe\*** (za zdravstvo – *Zakon o zdravstvenoj zaštiti*; za socijalnu zaštitu – *Zakon o socijalnoj zaštiti* i sl.), **prime-**

njuje zakon kojim se uređuje oblast rada (**Zakon o radu**), kolektivni ugovor, odnosno **pravilnik o radu**.

(\* *Pojedina prava i obaveze iz radnog odnosa mogu se urediti drugačije, ako to proizilazi iz prirode poslova javne službe, zakonom koji uređuje oblast u kojoj se obavlja delatnost za koju se osniva javna služba*)

## 2. Obaveze poslodavca

### 2.1. Podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje pre stupanja lica na rad

Iz napred navedenog proizilazi da će se odredbe *Zakona o radu*, koje se odnose na **obavezu poslodavca da prijavi Centralnom registru obavezog socijalnog osiguranja (CROSO) zaposlenog PRE stupanja na rad, primenjivati i na poslodavce – javne službe.**

### 2.2. Izrada pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova u javnoj službi, donošenje rešenja o nazivima radnih mesta i prijava u Registar

**Pojedine odredbe Zakona o zaposlenima u javnim službama su u primeni od** dana stupanja na snagu ovog zakona (tj. od 25.12.2107. god.), a odnose se na **izradu pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova u javnoj službi**. Naime, poslodavci su bili u obavezi da u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona donesu *pravilnike o organizaciji i sistematizaciji poslova*, a takav pravilnik bi trebalo **da bude usklađen** sa odredbama *Zakona o zaposlenima u javnim službama* i zakona kojima se uređuje sistem plata u javnom sektoru. **Pravilnik donosi direktor** javne službe uz prethodno pribavljenu saglasnost organa upravljanja (*osim* ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije drugačije određeno - u ovom slučaju će se primenjivati *poseban zakon*), a nakon zatraženog *mišljenja reprezentativnog sindikata* kod poslodavca. **Obavezni elementi pravilnika** su:

- organizacioni delovi javne službe;



- radna mesta;
- opis poslova koji se obavljaju na radnim mestima;
- stručna sprema, odnosno obrazovanje potrebno za obavljanje poslova radnog mesta;
- broj izvršilaca i
- drugi posebni uslovi za rad.

Prilikom izrade pravilnika vodi se računa o **načelima za izradu pravilnika** i javne službe su **dužne da nazive radnih mesta usklade sa nazivima radnih mesta iz Uredbe o Katalogu radnih mesta u javnim službama i drugim organizacijama u javnom sektoru** („Sl. glasnik RS”, br. 81/17, 6/18 i 43/18), koja je **u primeni od 1. januara 2018. god.**

Kada doneti pravilnik stupi na snagu javne službe su u obavezi da, **u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu pravilnika, donesu rešenja kojima se utvrđuju nazivi radnih mesta čije poslove zaposleni obavljaju u skladu sa nazivima iz pravilnika.** Ovo rešenje se dostavlja zaposlenom i po sili zakona menja odredbe ugovora o radu koje se odnose na nazive poslova koje zaposleni obavlja, i ovim rešenjem se **ne može vršiti premeštaj** zaposlenog na druge poslove kod poslodavca. **Podatak o radnim mestima iz ovih rešenja, poslodavci - javne službe su dužni da prijave u Registar zaposlenih, izabranih, imenovanih i postavljenih lica u javnom sektoru u roku od 30 dana od dana donošenja rešenja.**

### 2.3. Donošenje rešenja o koeficijentima za zaposlene

Sledeća obaveza javnih službi je da, do početka primene zakona, **donesu rešenja o koeficijentima za zaposlene.** Ova rešenja će se doneti na osnovu **Uredbe o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama** („Sl. glasnik RS”, br. 44/01... 19/21 i 48/21), koja u odnosu na **zaposlene u javnim službama važi do početka primene Zakona o zaposlenima u javnim službama, odnosno do 1. januara 2025. godine.**

One javne službe, koje svojim *pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova* utvrđuju radna mesta (**javne službe koje nisu direktni**

ili indirektni **korisnici budžeta** ili korisnici sredstava obaveznog socijalnog osiguranja), će **opštim aktom** (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu), uz prethodno pribavljenu *saglasnost osnivača*, **utvrditi koeficijente** radnih mesta, nakon čega će doneti *rešenja o koeficijentima za zaposlene*.

#### **2.4. Vođenje dnevne evidencije o prekovremenom radu i evidencija dolaska i odlaska sa posla**

**Obaveza vođenja dnevne evidencije o prekovremenom radu**, koja je propisana *Zakonom o radu*, takođe se **odnosi i na poslodavce - javne službe**.

Što se tiče prekovremenog rada u javnim službama, *Zakon o zaposlenima u javnim službama* propisuje da je **zaposleni dužan da nastavi** pružanje usluge korisniku javne službe **i nakon isteka svog radnog vremena**, ukoliko bi prekidom rada mogao da **ugrozi život i zdravlje** korisnika. Ovakav prekovremeni rad **traje sve dok traje neophodnost** pružanja usluge, a najkasnije dok se ne obezbedi zamena zaposlenog **i može da traje i duže od ograničenja utvrđenog Zakonom o radu**. Ovakav rad se obavlja **bez naloga** poslodavca, a **na osnovu procene** zaposlenog o neophodnosti takvog rada. Kako poslodavac u ovom slučaju ne izdaje nalog za prekovremeni rad, **zaposleni je dužan da**, najkasnije narednog radnog dana, **obavesti pisanim putem** neposrednog rukovodioca o obavljanju neophodnog prekovremenog rada bez naloga.

Takođe, *Zakonom o zaposlenima u javnim službama* propisana je **obaveza poslodavca da vodi evidenciju dolaska i odlaska sa zaposlenih**, radi ostvarivanja prava i utvrđivanja odgovornosti zaposlenih po osnovu prisustva na radu.

Ukoliko poslodavac **ne vodi dnevnu evidenciju dolaska i odlaska sa posla**, propisana je **novčana kazna** u rasponu od **50.000 do 200.000 dinara za poslodavca**, odnosno novčana kazna u rasponu **od 50.000 do 100.000 dinara za direktora**, odnosno **odgovorno lice** kod poslodavca.

Što se tiče **odgovornosti zaposlenih po osnovu prisustva na radu**, Zakonom o zaposlenima u javnim službama je propisana kao:

**1) teža povreda** obaveze iz radnog odnosa, odnosno povreda radne discipline - neopravdan izostanak sa rada najmanje tri uzastopna radna dana, i

**2) lakše povrede** obaveza iz radnog odnosa:

- učestalo zakašnjanje, neopravdano odsustvovanje u toku radnog vremena ili učestali raniji odlazak s rada;

- neopravdan izostanak s rada jedan dan.

## 2.5. Dostavljanje upozorenja o postojanju razloga za otkaz

Kada je u pitanju **otkaz ugovora o radu, poslodavac - javna služba**, počev od **1. januara 2025. godine**, biće u obavezi da, u slučaju da zaposleni svojom krivicom učini težu povredu obaveza iz radnog odnosa, odnosno povredu radne discipline, **sprovede postupak otkaza u skladu sa zakonom** kojim se uređuje oblast rada (*Zakon o radu*), odnosno u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

*Zakonom o radu* propisan je postupak otkaza ugovora o radu zbog povrede radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline, tj. propisano je da je **poslodavac u obavezi da pre otkaza zaposlenom dostavi pisano upozorenje na postojanje razloga za otkaz** ugovora o radu, kao i **da mu ostavi rok od najmanje osam dana** od dana dostavljanja *upozorenja da se izjasni* na navode iz istog. Iz navedenog proizilazi da se i ova odredba iz *Zakona o radu* u pogledu načina dostavljanja *upozorenja pred otkaz* odnosi i na poslodavce - javne službe.

**Specifičnost** koju uvodi *Zakon o zaposlenima u javnim službama* u postupku otkaza jeste da je **poslodavac dužan da obrazuje komisiju** iz reda zaposlenih, radi utvrđivanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza. Ova komisija sačinjava *izveštaj* o svim podacima i okolnostima koje mogu biti od uticaja na odluku o otkazu. **Opštim aktom** poslodavca **uređuje se** sastav, način rada i obaveze članova ove komisije.

### 3. Otkaz zbog potreba poslodavca - javne službe

1) Novčanom kaznom **od 50.000 do 200.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavac - javna služba ako ne isplati otpremninu zaposlenom.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **direktor** odnosno **odgovorno lice** kod poslodavca, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara.**

*Zakonom o zaposlenima u javnim službama* je propisano da zaposlenom na **neodređeno vreme može da prestane radni odnos** ako za to postoji **opravdani razlog** koji se odnosi na **potrebe poslodavca** i to ako **usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena** prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

U slučaju da zaposlenom prestane radni odnos *usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena*, **poslodavac - javna služba je u obavezi da zaposlenom isplati otpremninu.** Visina ove otpremnine utvrđuje se u visini **zbira trećine prosečne plate zaposlenog za svaku navršenu godinu rada** kod svih poslodavaca određenih zakonom o sistemu plata u javnom sektoru. Pri tom, ima se u vidu **prosečna plata** zaposlenog ostvarena **u prethodna tri meseca pre meseca** u kojem je utvrđen prestanak radnog odnosa, **a ako zaposleni nije** u ovom periodu **ostvario platu**, *prosečnom platom* smatra se *osnovna plata* koju bi zaposleni ostvario u ovom periodu *uvećana za minuli rad*. Otpremnina za „**tehnološki višak**” se isplaćuje **pre prestanka radnog odnosa** zaposlenog. Zaposleni **ne može** da ostvari otpremninu **za isti period** za koji mu je već isplaćena otpremnina kod poslodavca u javnom sektoru.

2) Novčanom kaznom **od 50.000 do 200.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavac - javna služba ako ne isplati otpremninu zaposlenom.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **direktor** odnosno **odgovorno lice** kod poslodavca, novčanom kaznom **od 50.000 do 100.000 dinara**.

*Zakonom o zaposlenima u javnim službama* je propisano da zaposlenom na **neodređeno vreme može da prestane radni odnos** ako za to postoji **opravdani razlog** koji se odnosi na **potrebe poslodavca** i to ako se usled **racionalizacije i optimizacije rada javnih službi** na osnovu odluke osnivača utvrdi **obaveza smanjenja broja zaposlenih** kod poslodavca **ili prestanak rada** poslodavca (*biće u primeni počev od 1. januara 2026. godine*).

Pravo na otpremninu ima i zaposleni kome radni odnos prestane **usled racionalizacije i optimizacije**, pri čemu se **visina otpremnine utvrđuje odlukom osnivača o racionalizaciji i optimizaciji**, a najmanje u visini **zbira trećine prosečne plate zaposlenog za svaku navršenu godinu rada** kod svih poslodavaca određenih zakonom o sistemu plata u javnom sektoru. Otpremnina se **isplaćuje u roku od 30 dana** od dana prestanka radnog odnosa, **izuzev** u slučaju prestanka rada javne službe kada se isplaćuje *do dana prestanka radnog odnosa*.

3) *Zakonom o zaposlenima u javnim službama* je propisano da zaposlenom na **neodređeno vreme može da prestane radni odnos** ako za to postoji **opravdani razlog** koji se odnosi na **potrebe poslodavca** i to, ako zaposleni **odbije zaključenje aneksa** ugovora o radu u smislu zakona kojim se uređuje oblast rada. U ovom slučaju **može prestati radni odnos i zaposlenom na određeno vreme**.



## Glava IX

# OBRAČUN I ISPLATA NAKNADE ZARADE ODNOSNO NAKNADE PLATE ZA VREME PORODILJSKOG ODSUSTVA I ODSUSTVA SA RADA RADI NEGE DETETA

### 1. Uvod

*Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom* („Sl. glasnik RS”, br. 113/17, 50/18, 46/21-US, 51/21-US, 53/21-US, 66/21 i 130/21) počeo je da se primenjuje od 1.7.2018. god., pri čemu su **poslednje novine** u primeni **od 1. januara 2022. god.**

Ovaj zakon propisuje finansijsku podršku porodici sa decom. Prava na finansijsku podršku porodici sa decom, između ostalih, jesu **naknada zarade**, odnosno **naknada plate za vreme porodiljskog odsustva**, **odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta**. **Obračun i isplatu** prava na naknadu zarade, odnosno naknadu plate za vreme porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta, **vrši Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja**.

## **2. Naknada zarade, odnosno naknada plate za vreme porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta**

Novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica i drugo pravno lice ako ne** postupi u skladu sa zakonskim propisom koji nalaže da poslodavac, odnosno korisnik naknade zarade, odnosno naknade plate ima obavezu da nadležnom organu **prijavi svaku promenu u radnopravnom statusu** koja je od uticaja na isplatu naknade zarade odnosno naknade plate.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **poslodavac koji je preduzetnik**, novčanom kaznom **od 20.000 do 100.000 dinara**.

Novčanom kaznom, takođe, **od 50.000 do 150.000 din.** kazniće se za prekršaj **poslodavac sa svojstvom pravnog lica i drugo pravno lice ako izda neistinitu potvrdu o ostvarenim prihodima** podnosioca zahteva, ukoliko se do ovog podatka ne može doći uvidom u dostupne službene evidencije elektronskim upitom.

**Za isti prekršaj** kazniće se **poslodavac koji je preduzetnik** novčanom kaznom **od 20.000 do 100.000 din.**

Naknadu zarade, odnosno naknadu plate za vreme porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta **ostvaruju zaposleni kod pravnih i fizičkih lica**. Izuzetno, zaposleni koji je zasnovao radni odnos **nakon rođenja deteta**, može ostvariti pravo na naknadu zarade, odnosno naknadu plate tokom odsustva čija se **dužina trajanja računa od dana rođenja deteta**.

Naknadu zarade, odnosno naknadu plate ostvaruje **i otac, jedan od usvojitelja, hranitelj, odnosno staratelj deteta**, kada u skladu sa propisima o radu koristi porodiljsko odsustvo, odsustvo sa rada radi nege deteta i odsustvo sa rada radi posebne nege deteta.

Oba roditelja **MOGU** istovremeno koristiti:



- naknadu zarade, odnosno naknadu plate za vreme **porodiljskog odsustva** i odsustva sa rada radi **posebne nege deteta**, za decu različitog reda rođenja.

- naknadu zarade, odnosno naknadu plate za vreme odsustva sa rada radi **nege deteta** i odsustva sa rada radi **posebne nege deteta**, za decu različitog reda rođenja.

Oba roditelja **NE MOGU** istovremeno koristiti naknadu zarade, odnosno naknadu plate za vreme **porodiljskog odsustva** i odsustva sa rada radi **nege deteta**, za decu različitog reda rođenja.

Zaposlenim ženama koje u skladu sa odredbama čl. 94-95. **Zakona o radu** („Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-US, 113/17 i 95/18-aut.tum.), započnu korišćenje odsustva sa rada zbog trudnoće i porođaja (porodiljsko odsustvo), kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, **isplata mesečnih iznosa** naknade zarade, odnosno naknade plate bez poreza i doprinosa, **vrši se direktno na tekući račun zaposlene** od strane *ministarstva nadležnog za finansijsku podršku porodici sa decom*, a **iznos pripadajućih poreza na dohodak građana i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje**, uplaćuju se na odgovarajuće račune u skladu sa zakonom.

**Poresku prijavu** za obračunate poreze i doprinose **podnosi Ministarstvo nadležno za finansijsku podršku porodici sa decom**, a centralizovana isplata mesečne naknade zarade odnosno naknade plate vrši se kad *Poreska uprava* prihvati poresku prijavu. Prilikom obračuna poreza neoporezivi iznos koristi se srazmerno **radnom vremenu primaoca** naknade zarade, odnosno naknade plate **u odnosu na puno radno vreme u mesecu za koje je priznato pravo**, a u skladu sa propisima kojima se uređuje porez na dohodak građana.

Počev od 1.7.2021. god. precizirano je da, **utvrđivanje mesečne osnovice naknade** zarade odnosno naknade plate, **vrši nadležni organ jedinice lokalne samouprave** (u daljem tekstu: nadležni organ) **na osnovu podataka o visini osnovice na koju su plaćeni doprinosi na primanja koja imaju karakter zarade**, odnosno **plate** a koji su evidentirani u *Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja*.

Mesečni iznos naknade zarade, odnosno naknade plate **obračunava se na osnovu utvrđene mesečne osnovice** naknade zarade, odnosno naknade plate, **u srazmeri broja radnih dana u petodnevnoj radnoj nedelji** u kojima se ostvaruje pravo u datom mesecu, i **ukupnog broja radnih dana u tom mesecu**. Na osnovu obračunatog mesečnog iznosa naknade zarade, odnosno naknade plate **obračunava se iznos** naknade zarade, odnosno naknade plate koji je **umanjen za pripadajuće poreze i doprinose**. Prilikom isplate ovog iznosa naknade zarade, odnosno naknade plate, njen pripadajući iznos **ne umanjuje se po osnovu novčanih obustava, rate kredita** i slično, već je **primalac** naknade zarade odnosno naknade plate **dužan da te obaveze izmiri lično ili preko poslodavca**.

Navedeno praktično znači da, ukoliko je zaposlena imala neke **obustave od zarade/plate**, koje su se realizovale preko poslodavca (rata za kredit, zajam, sindikalna članarina, administrativna zabrana za kupovinu preko sindikata ili nekog drugog kupca i slično), **iste neće obustavljati** Ministarstvo nadležno za socijalna pitanja od „neto” naknade zarade, odnosno naknade plate koja se uplaćuje na tekući račun zaposlene, već će zaposlena **svoje nastale obaveze morati da realizuje sama ili u dogovoru sa poslodavcem**.

**Pun mesečni iznos** naknade zarade, odnosno naknade plate za vreme porodiljskog odsustva, **NE MOŽE biti manji od minimalne zarade** utvrđene na dan početka ostvarivanja prava. Pod minimalnom zaradom podrazumeva se iznos koji se dobija kada se **minimalna cena rada po satu**, utvrđena u skladu sa zakonom na dan podnošenja zahteva, **pomnoži sa 184 sata i uveća za pripadajuće poreze i doprinose**.

Za ostvarivanje prava na naknadu zarade, odnosno naknadu plate za vreme porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta - **redosled rođenja dece u porodici utvrđuje se u odnosu na dan podnošenja zahteva za ostvarivanje ovih prava**, prema **datumu i času rođenja** upisanih u matičnu knjigu rođenih.

**Zahtev za ostvarivanje prava** na naknadu zarade, odnosno naknadu plate **može se podneti** do isteka zakonom utvrđene dužine trajanja

prava koje se ostvaruje. **Korisnik prava dužan je da**, do 8. u mesecu, **obavesti nadležni organ** o svim promenama činjenica koje su od uticaja na isplatu prava. **Nadležni organ dužan je da**, do 15. u mesecu, **evidentira sve nastale promene** koje se odnose na isplatu prava. **Poslodavac**, odnosno **korisnik** naknade zarade, odnosno naknade plate **dužan je da** nadležnom organu **prijavi svaku promenu** u radnopravnom statusu koja je od uticaja na isplatu naknade zarade odnosno naknade plate.

Dakle, **da bi zaposlena ostvarila pravo** na naknadu zarade, odnosno naknadu plate za vreme odsustva sa rada radi porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, **potrebno je da poslodavac donese REŠENJE zaposlenoj o odsustvu sa rada** zbog porodijskog odsustva **i odsustva sa rada** radi nege deteta ili posebne nege deteta, **u najkraćem roku**.

**Navedeno REŠENJE se**, zajedno sa ostalim podacima - dokazima koji su propisani *Pravilnikom o bližim uslovima i načinu ostvarivanja prava na finansijsku podršku porodici sa decom* („Sl. glasnik RS”, br. 58/18), **dostavlja** nadležnom organu jedinice lokalne samouprave, **a radi ostvarivanja prava** na naknadu zarade, odnosno naknadu plate za vreme odsustva sa rada za vreme porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta.

*Na stranama koje slede možete pogledati:*

- primer Rešena o odsustvu sa rada zbog porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, i*
- primer Rešenja o odsustvu sa rada radi nege deteta, kada pravo koristi otac.*

## 2.1. Primer rešenja o odsustvu sa rada zbog porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta

Na osnovu čl. 192. a u vezi sa čl. 94. (ili 94a ) Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-US , 113/17 i 95/18-aut.tum.), (naziv nadležnog organa / ovlašćenog lica) (naziv i sedište poslodavca) donosi

### REŠENJE O ODSUSTVU SA RADA ZBOG TRUDNOĆE I POROĐAJA (PORODILJSKO ODSUSTVO) I ODSUSTVU SA RADA RADI NEGE DETETA

1. (Ime i prezime zaposlene) zaposlena na poslovima (naziv poslova) otpočela je korišćenje porodiljskog odsustva dana (dan, mesec, godina) godine.
2. Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta odobrava se od (dan, mesec, godina) do (dan, mesec, godina) godine.
3. Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta zaposlena ima pravo na naknadu zarade / naknadu plate, u skladu sa zakonom.

#### Obrazloženje

Zaposlena je prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa započela korišćenje porodiljskog odsustva dana (dan, mesec, godina) godine.

Zaposlenoj u skladu sa zakonom pripada pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta u trajanju od (broj) dana, pa je doneto rešenje kao u dispozitivu.

**Pouka o pravnom leku:** Protiv ovog rešenja zaposlena može u roku od 60 dana od dana dostavljanja da pokrene spor pred nadležnim sudom.

U (mesto), (naziv nadležnog organa/ovlašćenog lica)

Dana (dan, mesec, godina) god. (Ime i prezime, potpis)

Dostavljeno:

- Zaposlenoj
- Službi za finansijske i kadrovske poslove

## 2.2. Primer rešenja o odsustvu sa rada radi nege deteta, kada pravo koristi otac

Br. (broj)  
(naziv i sedište poslodavca)  
(dan, mesec, godina) godine

Na osnovu člana 192., a u vezi sa članom 94. stav 6. Zakona o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-US, 113/17 i 95/18-aut.tum.), donosim

### REŠENJE O ODSUSTVU SA RADA RADI NEGE DETETA

1. (Ime i prezime zaposlenog) angažovanom na poslovima (naziv poslova), odobrava se odsustvo sa rada radi nege deteta počev od dana (dan, mesec, godina) godine.
2. Zaposleni je dužan da se javi na rad dana (dan, mesec, godina) godine.
3. Za vreme odsustva sa rada radi nege deteta, zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa propisima o finansijskoj podršci porodici sa decom.

### Obrazloženje

(Ime i prezime), supruga zaposlenog, započela je korišćenje porodiljskog odsustva dana (dan, mesec, godina) godine. Porodila se dana (dan, mesec, godina) godine. Zaposleni je podneo zahtev da umesto supruge koristi odsustvo sa rada radi nege deteta u smislu člana 94. stav 6. Zakona o radu. Uz zahtev je podneo i pisani dogovor sa suprugom i dokaz da je ona u radnom odnosu.

Razmatrajući zahtev zaposlenog, utvrđeno je da su ispunjeni svi zakonski uslovi za odobrenje odsustva sa rada radi nege deteta, pa je doneto Rešenje kao u dispozitivu.

**Pouka o pravnom leku:** Protiv ovog rešenja može da se pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja.

(naziv nadležnog organa / ovlašćenog lica)  
M.P.

\_\_\_\_\_  
(ime i prezime, potpis)

### 3. Dostavljanje potvrde o godišnjim ostvarenim prihodima, odnosno obračunskog listića

Novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica i drugo pravno lice** ako **izda neistinitu potvrdu** o ostvarenim prihodima podnosioca zahteva **suprotno** zakonskom propisu koji nalaže da je isplatio prihoda u **obavezi da izda potvrdu o ostvarenim prihodima**, ukoliko se do ovog podatka ne može doći uvidom u dostupne službene evidencije elektronskim upitom.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **poslodavac koji je preduzetnik**, novčanom kaznom **od 20.000 do 100.000 dinara**.

Za vreme **dok zaposlena ostvaruje pravo** na naknadu zarade, odnosno naknadu plate po osnovu *Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom*, poslodavac, nadležni organ jedinice lokalne samouprave, odnosno *ministarstvo nadležno za finansijsku podršku porodici sa decom*, **nemaju obavezu dostavljanja obračunskog listića korisniku** naknade zarade, odnosno naknade plate, **za taj iznos** naknade zarade, odnosno naknade plate.

**Izuzetak** je da nadležni organ jedinice lokalne samouprave **ima obavezu dostavljanja potvrde o godišnjim ostvarenim prihodima** korisniku. Takođe, nadležni organ je **dužan da, na zahtev korisnika prava, dostavi obračunski listić i druge potvrde** o isplaćenim naknadama zarade, odnosno naknade plate, koje **su realizovane preko ministarstva nadležnog za finansijsku podršku porodici sa decom**.

Ukoliko poslodavac, **u periodu kada zaposlena ostvaruje pravo** na naknadu zarade, odnosno naknade plate po osnovu *Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom*, **isplaćuje neko primanje** toj zaposlenoj, a to primanje ima **karakter zarade** (na primer: deo regresa, nagrada, bonus ili neko drugo primanje koje ima karakter zarade u smislu *Zakona o radu*), **dužan je da to isto primanje iskaže na obračunskom listu zaposlene**, u skladu sa *članom 121. Zakona o radu*.

#### 4. Utvrđivanje naknade zarade/plate

**Osnovica** naknade zarade, odnosno naknade plate za vreme poro-  
diljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, za zaposlene kod  
pravnih i fizičkih lica, utvrđuje se na osnovu **zbira mesečnih osnovica**  
na koji su plaćeni doprinosi na primanja koja imaju karakter zarade, **za**  
**poslednjih 18 meseci koji prethode** prvom mesecu otpočinjanja odsu-  
stva **zbog komplikacija u vezi sa održavanjem trudnoće ili porodilj-**  
**skog odsustva**, ukoliko **nije korišćeno odsustvo** zbog komplikacija u  
vezi sa održavanjem trudnoće.

Ovo znači da, **u osnovicu za obračun** naknade zarade, odnosno na-  
knade plate, **ulaze samo zarade/plate**, odnosno **naknade zarade/na-**  
**knade plate koje su evidentirane** u Centralnom registru obaveznog  
socijalnog osiguranja (CROSO), **u periodu od 18 meseci koji pretho-**  
**de** prvom mesecu otpočinjanja odsustva **zbog komplikacija u vezi sa**  
**održavanjem trudnoće ili porodiljskog odsustva**, ukoliko **nije ko-**  
**rišćeno odsustvo** zbog komplikacija u vezi sa održavanjem trudnoće.

Osnovica naknade zarade, odnosno naknade plate, zaposlenog koji je  
**zasnovao radni odnos nakon rođenja deteta**, utvrđuje se na osnovu  
**zbira mesečnih osnovica** na koji su plaćeni doprinosi na primanja koja  
imaju karakter zarade, **za poslednjih 18 meseci koji prethode** mesecu  
otpočinjanja odsustva po zasnivanju radnog odnosa.

Osnovica naknade zarade, odnosno naknade plate za vreme odsustva  
sa rada radi posebne nege deteta, za zaposlene, utvrđuje se na osnovu  
**zbira mesečnih osnovica** na koji su plaćeni doprinosi na primanja koja  
imaju karakter zarade, **za poslednjih 18 meseci koji prethode** mesecu  
otpočinjanja **odsustva**.

**Mesečna osnovica** naknade zarade, odnosno naknade plate, dobija  
se **deljenjem zbira osnovica**:

- za zaposlene za vreme **porodiljskog odsustva** i odsustva sa rada  
radi **nege deteta**;
- za zaposlenog koji je **zasnovao radni odnos nakon rođenja deteta**;
- za zaposlene za vreme odsustva sa rada radi **posebne nege deteta**,  
**sa 18 i NE MOŽE biti veća od tri prosečne mesečne zarade u**

Republici Srbiji, a za prava ostvarena od 1. januara 2022. god. ne može biti veća od pet prosečnih mesečnih zarada u R.Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike na dan početka ostvarivanja prava. Mesečna osnovica naknade zarade, odnosno naknade plate predstavlja **bruto obračunsku vrednost**.

Utvrđivanje mesečne osnovice naknade zarade odnosno naknade plate, vrši nadležni organ jedinice lokalne samouprave na osnovu podataka o visini osnovice na koju su **plaćeni doprinosi** na primanja koja imaju **karakter zarade** odnosno **plate**, a koji su evidentirani u *Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja (CROSO)*.



# Glava X

## ZAKON O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI I ZAPOŠLJAVANJU OSOBA SA INVALIDITETOM

### 1. Osnovne odredbe

Ako osoba sa invaliditetom nema procenjenu radnu sposobnost, odnosno nema zvanično utvrđen status *osobe sa invaliditetom*, može da ostvari pravo na profesionalnu rehabilitaciju, tj. zapošljavanje u skladu sa *Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom* („Sl. glasnik RS”, br. 36/09, 32/13 i 14/22-dr.zak. – u daljem tekstu: *Zakon*), kao i pravo na utvrđivanje statusa i procenu radne sposobnosti. Procena radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja obuhvata medicinske, socijalne i druge kriterijume kojima se utvrđuju mogućnosti i sposobnosti osobe sa invaliditetom neophodne za uključivanje na tržište rada i obavljanje konkretnih poslova samostalno ili uz službu podrške, upotrebu pomagala, odnosno mogućnost zapošljavanja pod opštim ili posebnim uslovima.

**Osoba sa invaliditetom** u smislu *Zakona*, je lice sa trajnim posledicama telesnog, senzornog, mentalnog ili duševnog oštećenja ili bolesti koje se ne mogu otkloniti lečenjem ili medicinskom rehabilitacijom,

koje se suočava sa socijalnim i drugim ograničenjima od uticaja na radnu sposobnost i mogućnost zaposlenja ili održanja zaposlenja i koje nema mogućnosti ili ima smanjene mogućnosti da se, pod ravnopravnim uslovima, uključi na tržište rada i da konkuriše za zapošljavanje sa drugim licima.

**Nezaposlena osoba sa invaliditetom** je osoba **od 15 do 65 godina života**, koja nije u radnom odnosu, niti je na drugi način ostvarila pravo na rad, spremna da radi ili prihvati profesionalnu rehabilitaciju radi zapošljavanja, aktivno traži zaposlenje i vodi se na evidenciji nezaposlenih lica kod organizacije nadležne za poslove zapošljavanja.

**Poslodavcem** se smatra domaće ili strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava jedno ili više lica, odnosno *Republika Srbija* za zaposlene u državnim organima, autonomna pokrajina za zaposlene u pokrajinskim organima i jedinica lokalne samouprave za zaposlene u organima jedinice lokalne samouprave.

**Status osobe sa invaliditetom** ima ratni vojni invalid, mirnodopski vojni invalid, civilni invalid rata, lice kome je izvršena kategorizacija i drugo lice kome je utvrđena invalidnost, lice kome je u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju utvrđena kategorija invalidnosti, odnosno preostala radna sposobnost i lice kome se proceni radna sposobnost saglasno kojoj ima mogućnost zaposlenja ili održanja zaposlenja, odnosno radnog angažovanja.

**Osobe sa invaliditetom zapošljavaju se pod opštim ili pod posebnim uslovima.** Zapošljavanjem osoba sa invaliditetom **pod opštim uslovima** smatra se zapošljavanje kod poslodavca **bez prilagođavanja** poslova, radnog mesta ili poslova i radnog mesta. Zapošljavanjem osoba sa invaliditetom **pod posebnim uslovima** smatra se zapošljavanje kod poslodavca **uz prilagođavanje poslova, radnog mesta ili poslova i radnog mesta.** Pod *prilagođavanjem poslova* podrazumeva se prilagođavanje radnog procesa i radnih zadataka. Pod *prilagođavanjem radnog mesta* podrazumeva se tehničko i tehnološko opremanje radnog mesta, sredstava za rad, prostora i opreme - u skladu sa mogućnostima i potrebama osobe sa invaliditetom.

Prilagođavanjem se može obezbediti i **stručna pomoć**, kao podrška osobi sa invaliditetom kod uvođenja u posao ili na radnom mestu, kroz savetovanje, osposobljavanje, usluge asistencije i podršku na radnom mestu, praćenje pri radu, razvoj ličnih metoda rada i ocenjivanje efikasnosti.

## **2. Obaveze poslodavca i podsticaji**

Obaveza zapošljavanja jeste obaveza svakog poslodavca koji ima najmanje 20 zaposlenih da ima u radnom odnosu određeni broj osoba sa invaliditetom.

Poslodavac koji ima **od 20 do 49 zaposlenih**, dužan je da ima u radnom odnosu **jednu osobu sa invaliditetom**.

Poslodavac koji ima **50 i više zaposlenih** dužan je da ima u radnom odnosu najmanje **dve osobe sa invaliditetom**, i na svakih narednih započelih 50 zaposlenih po jednu osobu sa invaliditetom.

Novoosnovani poslodavac nema obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom u trajanju od 24 meseca od dana osnivanja.

Novčanom kaznom **od 200.000 do 1.000.000 dinara** kazniće se za prekršaj pravno lice ako **ne ispuni obavezu zapošljavanja** osoba sa invaliditetom ili prijavi da je zaposlena osoba koja se ne smatra osobom sa invaliditetom u skladu sa *Zakonom*. Novčanom kaznom **od 10.000 do 50.000 dinara** kazniće se za prekršaj i odgovorno lice u pravnom licu, a novčanom kaznom **od 5.000 do 400.000 dinara** kazniće se za prekršaj i **preduzetnik**.

*Pravilnikom o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršavanja te obaveze* („Sl. glasnik RS”, br. 101/16 – u daljem tekstu: *Pravilnik*) uređen je **način praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom**, utvrđene *Zakonom*, i **način dokazivanja izvršavanja te obaveze**.

Prema *Pravilniku*:

- **Poslodavac koji ima obavezu zapošljavanja** osoba sa invaliditetom jeste svako domaće ili strano pravno ili fizičko lice koje ima **najmanje 20 zaposlenih** lica i ne smatra se novoosnovanim poslodavcem u skladu sa *Zakonom*, odnosno Republika Srbija za zaposlene u državnim organima, autonomna pokrajina za zaposlene u pokrajinskim organima i jedinica lokalne samouprave za zaposlene u organima jedinice lokalne samouprave.

- Pod **zaposlenim licem** podrazumeva se lice koje je u radnom odnosu u skladu sa propisima kojima se uređuju rad i radni odnosi i kao takvo je prijavljeno na obavezno socijalno osiguranje u *Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja*.

- **Osoba sa invaliditetom** je lice koje ima status osobe sa invaliditetom u skladu sa *Zakonom*, odnosno svako lice koje je već steklo status osobe sa invaliditetom, kao i lice kome se izvrši procena radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja i na taj način stekne status osobe sa invaliditetom, u skladu sa *Zakonom*.

Dakle, prema *Zakonu* i *Pravilniku*, pod **izvršenjem obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom** smatra se **Zakonom utvrđen odnos** ukupnog broja zaposlenih i broja zaposlenih osoba sa invaliditetom kod poslodavca, sa stanjem na kalendarski **poslednji dan u mesecu**, ukoliko u tom mesecu poslodavac nije smanjivao ukupan broj zaposlenih osoba sa invaliditetom u odnosu na minimum utvrđene obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Do okončanja postupka procene radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja u skladu sa *Zakonom*, izvršenjem obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom smatra se i zapošljavanje, odnosno radni odnos lica koje podnese *zahtev za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja*, od momenta podnošenja tog zahteva.

**Ako** ovo lice **stekne status** osobe sa invaliditetom smatra se da je **poslodavac izvršio obavezu** zapošljavanja osoba sa invaliditetom od momenta podnošenja *zahteva za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja*, međutim, ako ovo lice **ne stekne status** osobe sa invaliditetom, **poslodavac obavezu** zapošljavanja osoba sa invaliditetom **izvršava u mesecu u kome je završen postupak procene za ceo period za koji se smatralo da je obavezu izvršio**, odnosno za period od podnošenja *zahteva* do završetka postupka procene radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja.

Prema *članu 26. Zakona*, **poslodavac koji NE zaposli** osobe sa invaliditetom u skladu sa *članom 24. Zakona* **dužan je da uplati iznos**

**od 50% prosečne zarade** po zaposlenom u R.Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike **za svaku osobu sa invaliditetom koju nije zaposlio**. Ovakvom uplatom poslodavac **ispunjava obavezu** zapošljavanja.

Dakle, poslodavac može da izvršava obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom i:

1) uplatom sredstava, u visini iznosa utvrđenog *Zakonom*, na uplatni račun budžeta Republike Srbije broj **840-745126843-22** koja pripada **Budžetskom fondu za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom**, najkasnije u roku koji je propisan za podnošenje *izveštaja o izvršenju obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom*;

2) izvršenjem finansijske obaveze iz ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji, kupovini proizvoda ili vršenju usluga sa preduzećem za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, izuzev obaveza nastalih u realizaciji ugovora iz oblasti trgovine na veliko – u vrednosti od 20 prosečnih zarada po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike u momentu zaključenja ugovora.

Smatra se da je poslodavac izvršio obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom izvršavanjem finansijske obaveze iz ugovora, pod uslovom da je **izvršio plaćanje dobavljaču po osnovu jednog ili više ugovora i da je vrednost finansijske obaveze iz jednog ili zbirna vrednost iz više ugovora u momentu njihovog zaključenja veća ili jednaka vrednosti 20 prosečnih zarada** u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, i u ovom slučaju, poslodavac se **oslobađa obaveze** zapošljavanja **jedne osobe** sa invaliditetom, **za narednih 12 meseci** od dana izvršenja obaveze.

Poslodavac izvršava obavezu zapošljavanja u skladu sa pomenutim *Pravilnikom*, za svaku osobu sa invaliditetom koju nije zaposlio, na mesečnom nivou, uplatom sredstava u *Budžetski fond za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom*.

**Kontrolu izvršenja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i naplate iznosa od 50% prosečne zarade**, koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade, po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike u odnosu na datum dospelosti roka za podnošenje prijave i plaćanje iznosa obračunatih sredstava **vrši Poreska uprava u skladu sa propisima kojima se uređuju poreski postupak i poreska administracija.**

Poslodavac podnosi *Poreskoj upravi izveštaj* o izvršenju obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom na **Obrascu IOSI – Izveštaj o izvršenju obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom**. Izveštaj se podnosi u elektronskom obliku kao jedinstveni zapis iskazan XML jezikom, elektronskim putem preko portala *Poreske uprave* ili popunjavanjem obrasca u okviru korisničke aplikacije na portalu *Poreske uprave*, najkasnije **do 5. u mesecu za prethodni mesec**. Ako Izveštaj na **Obrascu IOSI** sadrži nedostatke u pogledu formalne ispravnosti i matematičke tačnosti, *Poreska uprava* u elektronskom obliku obaveštava podnosioca o tim nedostacima.

Radi dokazivanja izvršenja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i omogućavanja kontrole njenog izvršavanja, u poslovno-finansijskoj dokumentaciji pored ugovora o radu i prijavi na obavezno socijalno osiguranje, **poslodavac obezbeđuje i čuva dokaze o:**

- 1) statusu zaposlenih osoba sa invaliditetom kod tog poslodavca;
- 2) podnetom zahtevu za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja;
- 3) izvršenoj uplati sredstava u *Budžetski fond za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanje osoba sa invaliditetom*, odnosno kopiju računa o uplati javnih prihoda budžeta Republike Srbije;
- 4) izvršenju finansijskih obaveza iz ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji, kupovini proizvoda ili vršenju usluga sa preduzećem za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom;
- 5) drugu dokumentaciju kojom dokazuje izvršenje obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

### ***Podsticaji - pravo na refundaciju i subvencija***

● Poslodavac koji zaposli osobe sa invaliditetom koje se zapošljavaju **pod posebnim uslovima** može da ostvari pravo na **refundaciju troškova podrške osobama sa invaliditetom** koje se zapošljavaju *pod posebnim uslovima*:

#### ***Program A) - Refundacija troškova zarade licu angažovanom na pružanju podrške na radnom mestu - radna asistencija***

Poslodavac koji zaposli osobu sa invaliditetom kojoj je potrebna *stručna podrška na radnom mestu*, može ostvariti pravo na refundaciju troškova zarade za lice koje je angažovano na pružanju stručne podrške novozaposlenoj osobi sa invaliditetom, **samo za vreme dok pruža stručnu pomoć**, a najduže **12 meseci**. Poslodavcu se za lice angažovano na pružanju stručne pomoći **refundiraju**:

- **troškovi isplaćene neto zarade**, za pun fond radnih sati, odnosno srazmerno broju radnih sati pružene stručne podrške osobi sa invaliditetom u odnosu na mesečni fond radnih sati, u visini **do 50.000 dinara** mesečno;

- **troškovi** pripadajućih **poreza i doprinosa** za obavezno socijalno osiguranje.

#### ***Program B) - Refundacija primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta***

Poslodavac koji zaposli osobu sa invaliditetom kojoj je potrebno *prilagođavanje radnog mesta* može ostvariti pravo na refundaciju primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta **u jednokratnom iznosu, do 400.000,00 dinara po osobi** sa invaliditetom.

Pod **prilagođavanjem radnog mesta** podrazumeva se tehničko i tehnološko opremanje radnog mesta, sredstava za rad, prostora i opreme u skladu sa mogućnostima i potrebama zaposlene osobe sa invaliditetom.

Ovi podsticaji ostvaruju se na osnovu **prijave** poslodavca **na javni konkurs** (koji se obično svake godine ponavlja), a koji se javno objavljuje, kao i na sajtu *Nacionalne službe za zapošljavanje*, a prema propisima o državnoj pomoći za naknadu dodatnih troškova zapošljavanja osoba sa invaliditetom i drugim propisima o državnoj pomoći, koji su potrebni za primenu propisa o državnoj pomoći za naknadu dodatnih troškova zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

• Poslodavac **koji zaposli na neodređeno vreme** osobu sa invaliditetom **bez radnog iskustva** ima pravo na **subvenciju zarade za tu osobu u trajanju od 12 meseci** od dana zasnivanja radnog odnosa sa osobom sa invaliditetom.

Subvencija zarade **iznosi do 75% ukupnih troškova zarade** sa pripadajućim doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, ali ne više od minimalne zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu.

Subvencija se ostvaruje na osnovu **prijave poslodavca na javni konkurs** (koji se obično svake godine ponavlja), a koji se javno objavljuje, pored ostalog i na sajtu *Nacionalne službe za zapošljavanje*, a prema propisima o državnoj pomoći za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i drugim propisima o državnoj pomoći.

**O obe vrste podsticaja** za zapošljavanje osoba sa invaliditetom (*pravo na refundaciju troškova i subvencija*) **odlučuje** organizacija nadležna za poslove zapošljavanja (*NSZ*), **na osnovu zahteva poslodavca**.

*Zahtev za ostvarivanje prava na podsticaj* podnosi se **u roku od 30 dana** od dana zasnivanja radnog odnosa sa osobom sa invaliditetom.

Opštim aktom organizacije nadležne za poslove zapošljavanja utvrđuju se **bliži uslovi i merila** za ostvarivanje prava na ove podsticaje iz *čl. 31. i 32. Zakona*.

### **3. Posebni oblici zapošljavanja i radnog angažovanja osoba sa invaliditetom**

Posebni oblici zapošljavanja i radnog angažovanja osoba sa invaliditetom koji imaju za cilj zapošljavanje, odnosno radno angažovanje i poboljšanje kvaliteta života osoba sa invaliditetom, mogu biti organizovani kao: preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, radni centri i socijalno preduzeće i organizacija.

• *Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom* jeste pravno lice koje zapošljava i vrši profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom. Ovakvo preduzeće **može da**



**osnuje** Republika Srbija, autonomna pokrajina, jedinica lokalne samouprave, privredno društvo, udruženje osoba sa invaliditetom ili drugo pravno ili fizičko lice u cilju otvaranja novih radnih mesta i zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom **može obavljati delatnost pod uslovom:**

1. da ima u radnom odnosu na neodređeno vreme najmanje pet osoba sa invaliditetom,

2. da u odnosu na ukupan broj zaposlenih ima u radnom odnosu na neodređeno vreme najmanje 50% osoba sa invaliditetom, od čega najmanje 10% osoba sa invaliditetom koje mogu da se zaposle samo pod posebnim uslovima,

3. da ima odgovarajući prostor i odgovarajuću tehničku i drugu opremu za radno osposobljavanje i rad osoba sa invaliditetom,

4. da ima zaposlena stručna lica za radno osposobljavanje i profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom, ukoliko preduzeće zapošljava više od 20 osoba sa invaliditetom, odnosno angažovana stručna lica ukoliko preduzeće zapošljava manje od 20 osoba sa invaliditetom, i to:

- jedno lice za izvođenje praktične nastave i obuke za poslove za koje se osposobljavaju osobe sa invaliditetom,

- jedno lice za poslove pružanja profesionalne asistencije zaposlenim osobama sa invaliditetom,

- jedno lice - savetnika za integraciju na radnom mestu,

5. da ima dozvolu za obavljanje delatnosti.

**Novčanom kaznom od 200.000 do 1.000.000 dinara** kazniće se za prekršaj **pravno lice** - organizacija nadležna za poslove zapošljavanja, nosilac poslova profesionalne rehabilitacije, preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom **ako obavlja delatnost, a ne ispunjava gore navedene uslove.** Novčanom kaznom **od 10.000 do 50.000 dinara** kazniće se za prekršaj i **odgovorno lice** u pravnom licu.

Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom **upisuje se u registar** privrednih subjekata nadležnog or-

gana, **uz prethodno pribavljenu dozvolu** ministarstva nadležnog za poslove zapošljavanja. Dozvola se izdaje *po pribavljenom mišljenju* ministarstva nadležnog za poslove zdravlja, ministarstva nadležnog za poslove socijalne politike i ministarstva nadležnog za poslove obrazovanja.

Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom u okviru svoje delatnosti, sprovodi programe mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije i to:

- za osobe sa invaliditetom zaposlene u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom,
- za učenike srednjih škola koji stiču obrazovanje po programima za učenike sa smetnjama u razvoju, kao i
- za osobe sa invaliditetom koje su uključene u mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije.

Novčanom kaznom **od 200.000 do 1.000.000 dinara** kazniće se za prekršaj **pravno lice** - organizacija nadležna za poslove zapošljavanja, nosilac poslova profesionalne rehabilitacije, preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom **ako ne sprovodi ili sprovodi suprotno odredbama Zakona mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije**. Novčanom kaznom **od 10.000 do 50.000 dinara** kazniće se za prekršaj i **odgovorno lice** u pravnom licu.

Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom ima **pravo na mesečnu subvenciju zarade** za svaku zaposlenu osobu sa invaliditetom u visini **do 75% ukupnih troškova zarade** sa pripadajućim doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, ali **ne više od 50% prosečne zarade** po zaposlenom u *Republici Srbiji* prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, u skladu sa propisima o državnoj pomoći za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i drugim propisima o državnoj pomoći koji su potrebni za primenu propisa o državnoj pomoći za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Iz budžeta *Republike Srbije*, odnosno iz *Budžetskog fonda*, mogu biti obezbeđena **sredstva** preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom **i za poboljšanje uslova rada**, unapređenje proizvodnih programa, uvođenje standarda, poboljšanje kvaliteta proizvoda i pruženih usluga, prilagođavanje radnih mesta ili u druge svrhe, u skladu sa propisima o državnoj pomoći za naknadu dodatnih troškova zapošljavanja osoba sa invaliditetom i drugim propisima o državnoj pomoći koji su potrebni za primenu propisa o državnoj pomoći za naknadu dodatnih troškova zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

**Zahtev za dodelu sredstava** podnosi se ministarstvu nadležnom za poslove zapošljavanja i **sadrži**: izveštaj o realizaciji poslovanja, bilans stanja i uspeha u prethodnoj godini, plan poslovanja za period u kome se koriste ta sredstva, broj i strukturu zaposlenih osoba sa invaliditetom i druge činjenice bitne za dodelu i korišćenje sredstava.

**Izveštaj o namenskom korišćenju sredstava** preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom **dostavlja ministarstvu** nadležnom za poslove zapošljavanja šestomesečno i nakon završetka ulaganja.

**PAŽNJA!**

U slučaju **nenamenskog korišćenja** sredstava preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom **dužno je da dodeljena sredstva vrati sa pripadajućom zakonskom zateznom kamatom**.

Novčanom kaznom od **200.000 do 1.000.000 dinara kazniće se za prekršaj pravno lice** - organizacija nadležna za poslove zapošljavanja, nosilac poslova profesionalne rehabilitacije, preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom **ako ne koristi namenski sredstva za poboljšanje uslova rada, unapređenje proizvodnih programa, uvođenje standarda, poboljšanje kvaliteta proizvoda i pruženih usluga, prilagođavanje radnih mesta ili u druge propisane svrhe**. Novčanom kaznom od **10.000 do 50.000 dinara kazniće se za prekršaj i odgovorno lice u pravnom licu**.

• **Radni centar** je poseban oblik ustanove koja obezbeđuje radno angažovanje kao **radno terapijsku aktivnost** osoba sa invaliditetom **koje se ne mogu zaposliti ili održati zaposlenje** ni pod opštim ni pod posebnim uslovima, odnosno čiji je radni učinak manji od jedne trećine radnog učinka zaposlenog na uobičajenom radnom mestu. Ovakvo organizovana ustanova može da obavlja delatnost pod uslovom da angažuje na radno terapijskim aktivnostima **najmanje pet osoba** sa invaliditetom, odnosno da angažuje na radno terapijskim aktivnostima **najmanje 80%** osoba sa invaliditetom u odnosu na ukupan broj radno angažovanih i zaposlenih.

Radno angažovanje osoba sa invaliditetom u radnom centru jeste dugotrajan oblik profesionalne rehabilitacije, u skladu sa psihičkim i fizičkim sposobnostima i željama osobe sa invaliditetom i mogućnostima radnog centra.

Radni centar **moгу da osnuju** *Republika Srbija*, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, kao i organizacije osoba sa invaliditetom ili organizacije njihovih zakonskih zastupnika.

Prostorno tehničke uslove, stručnu osposobljenost zaposlenih i druge **uslove za rad** radnog centra **propisuje ministar** nadležan za poslove socijalne politike.

• **Socijalno preduzeće** jeste privredno društvo koje se osniva za obavljanje delatnosti koja je usmerena na zadovoljenje potreba osoba sa invaliditetom, i koje nezavisno od ukupnog broja zaposlenih, zapošljava **najmanje jednu osobu** sa invaliditetom. *Socijalno preduzeće* posluje u skladu sa propisima o privrednim društvima.

**Socijalna organizacija** je drugi oblik organizovanja koji se osniva za obavljanje delatnosti koja je usmerena na zadovoljenje potreba osoba sa invaliditetom i koji zapošljava **najmanje jednu osobu** sa invaliditetom.

*Socijalno preduzeće i organizacija* **dužni su da deo prihoda koji ostvaruju** obavljanjem delatnosti **ulažu u unapređenje uslova rada**, radnih veština, socijalne integracije, životnog standarda i zadovoljenja potreba osoba sa invaliditetom.

#### 4. Poslovi podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom

**Organizacija nadležna za zapošljavanje** (tj. Nacionalna služba za zapošljavanje) **obavlja poslove podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom.** Poslovi podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom su: afirmacija jednakih mogućnosti osoba sa invaliditetom na tržištu rada, organizovanje i sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, ostvarivanje prava na mere aktivne politike zapošljavanja, odnosno mere za podsticanje samozapošljavanja i zapošljavanja osoba sa invaliditetom, obezbeđivanje tehničke, stručne i finansijske podrške za prilagođavanje poslova, radnog mesta ili poslova i radnog mesta, uključujući i tehnička i tehnološka pomagala u cilju povećanja mogućnosti zapošljavanja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom, praćenje efekata radne i socijalne uključenosti osoba sa invaliditetom, saradnja sa organizacijama i udruženjima osoba sa invaliditetom, poslodavcima i drugim organima i organizacijama u cilju podsticanja zapošljavanja i uključenosti osoba sa invaliditetom, i drugi poslovi koji se obavljaju s ciljem povećanja zaposlenosti i uključivanja osoba sa invaliditetom na tržište rada.

**Novčanom kaznom od 200.000 do 1.000.000 dinara kazniće se za prekršaj pravno lice** - organizacija nadležna za poslove zapošljavanja, nosilac poslova profesionalne rehabilitacije, preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom **ako ne obavlja poslove podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom.** Novčanom kaznom od 10.000 do 50.000 dinara kazniće se za prekršaj i **odgovorno lice** u pravnom licu.

Takođe, novčanom kaznom od 200.000 do 1.000.000 dinara kazniće se za prekršaj **pravno lice** - organizacija nadležna za poslove zapošljavanja, nosilac poslova profesionalne rehabilitacije, preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom **ako ne sprovodi ili sprovodi suprotno zakonu mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije sprovodi bez pribavljenog odobrenja i ne izda uverenje o stručnoj osposobljenosti.** Novčanom kaznom od 10.000 do 50.000 dinara kazniće se za prekršaj i **odgovorno lice** u pravnom licu.

Pod **profesionalnom rehabilitacijom** osoba sa invaliditetom podrazumeva se organizovanje i sprovođenje programa mera i aktivnosti u cilju osposobljavanja za odgovarajući posao, zapošljavanja, održanja zaposlenja, napredovanja ili promene profesionalne karijere. Nosioци poslova profesionalne rehabilitacije, pored organizacije nadležne za poslove zapošljavanja, mogu biti i preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, obrazovne ustanove i drugi oblici organizovanja koji ispunjavaju uslove, kriterijume i standarde za sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije. Za sprovođenje mera i aktivnosti *profesionalne rehabilitacije* nosioци poslova profesionalne rehabilitacije pribavljaju **odobrenje ministarstva** nadležnog za poslove zapošljavanja, koje se izdaje *po prethodno pribavljenom mišljenju* organa nadležnog za poslove bezbednosti i zdravlja na radu, organizacije nadležne za stručno obrazovanje odraslih i udruženja ili organizacija osoba sa invaliditetom. O sprovedenoj profesionalnoj rehabilitaciji nosilac poslova profesionalne rehabilitacije koji je sproveo mere i aktivnosti, izdaje *uverenje*.

**Zaposlenoj** osobi sa invaliditetom **ne može da prestane radni odnos** zbog odsustva sa rada do koga je došlo u vreme trajanja profesionalne rehabilitacije.

Zaposlena osoba sa invaliditetom, za vreme trajanja profesionalne rehabilitacije, ima **pravo na odsustvo sa rada** kod poslodavca kod koga je u radnom odnosu. **Za vreme trajanja profesionalne rehabilitacije zaposlena** osoba sa invaliditetom **ima pravo na naknadu zarade u visini 100% prosečne zarade ostvarene u prethodna tri meseca** pre uključivanja u mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, s tim da naknada zarade **ne može biti manja od minimalne zarade** utvrđene u skladu sa propisima o radu.

**Nezaposlena** osoba sa invaliditetom za vreme trajanja profesionalne rehabilitacije **ne zasniva radni odnos**. Međutim, nezaposlena osoba sa invaliditetom ima **pravo na novčanu pomoć** za vreme trajanja programa, i to:

a) **za troškove prevoza** za sebe i pratioca, ukoliko je potreban, u visini neoporezivog iznosa, kao i

b) novčanu pomoć u visini od **20% od minimalne zarade** utvrđene u skladu sa propisima o radu **mesečno**, za vreme trajanja profesionalne

rehabilitacije, **ako** se profesionalna rehabilitacija izvodi u trajanju od **najmanje 100 časova** i ako osoba sa invaliditetom nije korisnik novčane naknade po osnovu nezaposlenosti.

## **5. Postupak za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja**

Način, troškovi i kriterijumi za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom, propisani su *Pravilnikom o bližem načinu, troškovima i kriterijumima za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom* („Sl. glasnik RS”, br. 36/10 i 97/13). Procena radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja vrši se na način kojim se obezbeđuje poštovanje ličnosti i dostojanstva, kao i zaštita podataka o ličnosti, u svim fazama postupka.

Da bi osoba sa invaliditetom otpočela **postupak za procenu radne sposobnosti** i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja potrebno je da se, pre svega, **obrati izabranom lekaru u nadležnom Domu zdravlja**, koji će je dalje uputiti na potrebne dijagnostičke preglede. Izabrani lekar Doma zdravlja će na **obrascu br. 1** koji je sastavni deo *Pravilnika o obrazovanju i načinu rada organa veštačenja Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje*, popuniti predlog za utvrđivanje invalidnosti.

U slučaju nastanka profesionalnih bolesti i procene trajnih posledica prouzrokovanih povredama na radu neophodna je i ekspertiza *Instituta za medicinu rada Srbije*, odnosno *Zavoda za zdravstvenu zaštitu radnika*. Potreban je i nalaz psihologa koji se takođe dobija u Domu zdravlja.

**Postupak za procenu** radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom **pokreće se zahtevom**, koji se podnosi nadležnoj organizacionoj jedinici *Nacionalne službe za zapošljavanje*, a prema prebivalištu lica koje zahtev podnosi. **Zahtev mora da sadrži** podatke o: organizaciji koja prima zahtev, broju, datumu i mestu prijema zahteva, podnosiocu zahteva (ime, ime jednog roditelja i prezime, adresu i prebivalište, jedinstveni matični broj građana, broj lične karte, status osobe sa invaliditetom, radni odnos, naziv

i sedište poslodavca kod koga je u radnom odnosu, vrstu poslova koje obavlja, zanimanje i kontakt telefon), kao i taksativno navedene priloge koje podnosioc zahteva dostavlja uz zahtev.

Izuzetno, **zahtev za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom, lice može podneti uz zahtev za ostvarivanje prava na invalidsku penziju** nadležnoj filijali *Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje*, a u skladu sa odredbama *Statuta Republičkog fonda*. Ukoliko podnosioc zahteva ne ostvari prava u skladu sa *Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju*, zahtev sa pratećom dokumentacijom se razmatra kao zahtev podnet za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom organizacionoj jedinici *Nacionalne službe za zapošljavanje*.

**Pravilnikom o obrazovanju i načinu rada organa veštačenja Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje** („Sl. glasnik RS”, br. 58/19 i 66/21) uređuje se obrazovanje i način rada organa veštačenja koji utvrđuje medicinske činjenice od značaja za ostvarivanje prava primenom propisa iz penzijskog i invalidskog osiguranja i drugih propisa, kao i uzroka i datuma njihovog nastanka (u daljem tekstu: veštačenje), kontrola i rad organa kontrole nalaza, mišljenja i ocene, obim i sadržaj medicinske dokumentacije potrebne za veštačenje, utvrđuju slučajevi i postupak veštačenja promena u stanju invalidnosti, telesnog oštećenja, potrebe za pomoći i negom drugog lica po službenoj dužnosti, propisuje sadržaj obrazaca predloga za utvrđivanje invalidnosti, nalaza, mišljenja i ocene organa veštačenja i drugih obrazaca koji se koriste prilikom veštačenja i uređuju druga pitanja u vezi sa veštačenjem.

*Organ veštačenja* je stručni organ *Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje* koji veštači u prvostepenom i drugostepenom postupku ostvarivanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, u postupku revizije, u postupku utvrđivanja promena u stanju invalidnosti, telesnog oštećenja, potrebe za pomoći i negom drugog lica i u postupku ostvarivanja prava primenom drugih propisa. *Organ kontrole nalaza, mišljenja i ocene* je stručni organ *Fonda* koji vrši kontrolu nalaza, mišljenja i ocena datih u prvostepenom i drugostepenom postupku ostvarivanja prava u skladu sa ovim pravilnikom.



Veštačenju, odnosno pregledu koji obavlja lekar veštak – kontrolor, može prisustvovati i pratilac, ukoliko to zahteva zdravstveno stanje osiguranika, korisnika prava, odnosno drugog lica, uz njegovu saglasnost. Organ veštačenja u postupku **utvrđivanja promena u stanju invalidnosti, telesnog oštećenja i potrebe za pomoći i negom drugog lica** koji se obavlja po službenoj dužnosti, je **komisija sastavljena od tri lekara veštaka**.

### ***Predlog za utvrđivanje invalidnosti***

Uz zahtev za pokretanje postupka za ostvarivanje prava po osnovu invalidnosti podnosi se *Predlog za utvrđivanje invalidnosti* koji izdaje izabrani lekar na *Obrascu 1*. Izabranim lekarom smatra se doktor medicine ili doktor medicine specijalista za oblast opšte medicine, odnosno specijalista medicine rada, kod koga osiguranik ostvaruje primarnu zdravstvenu zaštitu.

***Predlog za utvrđivanje invalidnosti***, otkucan i potpisan od strane izabranog lekara, odnosno predsednika Više vojnolekarske komisije, u skladu sa zakonom sadrži:

1. lične podatke;
2. zdravstvenu anamnezu;
3. objektivni nalaz po organima i sistemima sa dijagnostičkim testovima i laboratorijskim nalazima, i detaljan nalaz osnovnog oboljenja odnosno povrede;
4. podatke o lečenju, rezultatima ambulantnog, odnosno bolničkog lečenja, sprovedenoj medicinskoj rehabilitaciji i privremenoj sprečenosti za rad;
5. dijagnoze osnovne i pridruženih bolesti.

Osnovna bolest je ona bolest koja sama ili pretežno prouzrokuje invalidnost. U slučaju da postoje dve bolesti podjednakog delovanja na radnu sposobnost, odnosno sposobnost za profesionalnu vojnu službu, kao osnovna se smatra ona bolest za koju postoji nepovoljnija medicinska prognoza.

Pridružene bolesti koje utiču na nastanak invalidnosti su one bolesti koje, pojedinačno ili zajedno, pojačavaju nepovoljno delovanje osnovne bolesti na radnu sposobnost, odnosno sposobnost za profesionalnu vojnu službu.

Prilikom veštačenja koristi se medicinska dokumentacija zdravstvenih ustanova izdata na obrascima i pomoćnim sredstvima za vođenje evidencija u skladu sa propisima kojima se uređuju evidencije u oblasti zdravstva, kao i medicinska dokumentacija u skladu sa odredbama međunarodnih ugovora o socijalnom osiguranju.

Medicinska dokumentacija koja se podnosi uz *predlog za utvrđivanje invalidnosti* obuhvata:

- otpusne liste koje sadrže podatke o svim nalazima i izvršenim pregledima;
- specijalističke nalaze na propisanim obrascima, u kojima, osim utvrđene dijagnoze, moraju biti opisane i anatomske i funkcionalne promene utvrđene prilikom specijalističkog pregleda;
- dijagnostičke testove;
- laboratorijske nalaze.

Medicinska dokumentacija podnosi se u originalu ili overenoj fotokopiji.

Za veštačenje medicinskih činjenica čiji je uzrok profesionalna bolest, pored medicinske dokumentacije, prilaže se i ekspertiza *Instituta za medicinu rada Srbije „Dr Dragomir Karajović” – Beograd, Zavoda za zdravstvenu zaštitu radnika Novi Sad, Zavoda za zdravstvenu zaštitu radnika Niš, odnosno Instituta za medicinu rada Vojnomedicinske akademije*, izrađena u skladu sa aktom o utvrđivanju profesionalnih bolesti.

Medicinska dokumentacija potrebna za *verifikaciju dijagnoze osnovne bolesti*, odnosno povrede mora da sadrži podatke o:

- početku, toku i uzroku bolesti;
- datumu, uzroku i okolnostima pod kojima je povreda nastala;
- toku ambulantnog, odnosno bolničkog lečenja, danu početka lečenja, dijagnozi, rezultatu lečenja, kao i periodu privremene sprečenosti za rad;
- toku medicinske rehabilitacije;
- sadašnjem zdravstvenom stanju i prognozi bolesti.

Medicinska dokumentacija potrebna za *verifikaciju pridruženih bolesti*, koje utiču na invalidnost, treba da dokaže sadašnje stanje anatomskeg i funkcionalnog oštećenja i ne sme biti starija od šest meseci.

Za sporedne bolesti, koje ne utiču na invalidnost, dovoljna je zatečena medicinska dokumentacija koja verifikuje dijagnozu.



# Glava XI

## ZAKON O ŠTRAJKU

### 1. Obaveze poslodavca sa stanovišta Zakona o štrajku

U skladu sa *Zakonom o radu* **nadzor** nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

**Inspekcija rada** vrši **nadzor i nad primenom Zakona o štrajku** („Sl. list SRJ”, br. 29/96, „Sl. glasnik RS”, br. 101/05-dr.zak. i 103/12-US), s obzirom da se ovim zakonom uređuje pravo zaposlenih na štrajk, kao i da *štrajk* predstavlja prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa po osnovu rada.

#### 1.1. Obaveza poslodavca da obezbedi i propiše minimum procesa rada

Zakonom o štrajku propisana je **novčana kazna** u iznosu **od 800.000 do 1.000.000 dinara** za preduzeće ili drugo **pravno lice, ako ne obez-**

**bedi minimum procesa rada** utvrđen opštim aktom u skladu sa kolektivnim ugovorom **ili ako taj minimum procesa rada ne propiše**.

Novčanom kaznom u iznosu **od 400.000 do 500.000 dinara** za ovaj prekršaj kazniće se **fizičko lice koje obavlja** privrednu ili drugu **delatnost** ili uslugu, a **odgovorno lice u** preduzeću ili drugom **pravnom licu** kazniće se novčanom kaznom **od 40.000 do 50.000 dinara**.

**Pravo na štrajk** zaposlenih **u delatnosti** od javnog interesa ili u delatnosti čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmera, može se ostvariti **ako se ispune posebni uslovi** utvrđeni ovim zakonom.

**Delatnost od javnog interesa**, u smislu *Zakona o štrajku*, jeste delatnost koju obavlja poslodavac u oblasti: elektroprivrede, vodoprivrede, saobraćaja, informisanja (radio i televizija), PTT usluga, komunalnih delatnosti, proizvodnje osnovnih prehrambenih proizvoda, zdravstvene i veterinarske zaštite, prosvete, društvene brige o deci i socijalne zaštite. Od javnog interesa, u smislu ovog zakona, jesu i delatnosti od posebnog značaja za odbranu i bezbednost *Republike Srbije* koje utvrdi nadležni organ u skladu sa *Zakonom o štrajku*, kao i poslovi neophodni za izvršavanje međunarodnih obaveza *Republike Srbije*. Delatnosti čiji bi prekid rada po prirodi posla, u smislu ovog zakona, mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmera su: hemijska industrija, industrija čelika i crna i obojena metalurgija.

Zaposleni koji obavljaju napred navedene delatnosti mogu početi štrajk **ako se obezbedi minimum procesa rada**, koji obezbeđuje sigurnost ljudi i imovine ili je nezamenljiv uslov života i rada građana ili rada drugog preduzeća, odnosno pravnog ili fizičkog lica koje obavlja privrednu ili drugu delatnost ili uslugu. **Minimum procesa rada za javne službe i javna preduzeća utvrđuje osnivač, a za drugog poslodavca – direktor**, pri čemu se polazi od prirode delatnosti, stepena ugroženosti života i zdravlja ljudi i drugih okolnosti značajnih za ostvarivanje potreba građana, preduzeća i drugih subjekata (godišnje doba, turistička sezona, školska godina i dr.).

*Napominjemo:* Istim članom *Zakona* je propisano da je **poslodavac** - osnivač, odnosno direktor **obavezan da uzme u obzir mišljenje, primedbe i predloge sindikata** pri utvrđivanju minimuma procesa rada.

Pored toga, **zaposlene koji su dužni da rade** za vreme štrajka radi obezbeđivanja minimuma procesa rada, *po pribavljenom mišljenju štrajkačkog odbora*, **direktor određuje najkasnije 5 dana pre početka štrajka.**

**Način obezbeđivanja minimuma procesa rada utvrđuje se opštim aktom poslodavca, u skladu sa kolektivnim ugovorom.** Prema tome, opštim aktom poslodavac treba da propiše način obezbeđivanja minimuma procesa rada, a za vreme štrajka da obezbedi minimum procesa rada.

Štrajkački odbor dužan je da za vreme štrajka saraduje s poslodavcem radi obezbeđenja minimuma procesa rada koji je predviđen *Zakonom*.

## **1.2. Odgovornost poslodavca ako angažuje lica radi zamene štrajkača**

**Prekršajna odgovornost poslodavca** postoji ako u toku štrajka organizovanog pod uslovima utvrđenim ovim zakonom **primi nova lica** koja bi zamenila učesnike u štrajku, *osim* ako ovim zakonom nije drukčije predviđeno.

Zakonom o štrajku propisana je **novčana kazna** u iznosu **od 800.000 do 1.000.000 dinara** za preduzeće ili drugo **pravno lice**, **ako u toku štrajka** organizovanog pod uslovima utvrđenim ovim zakonom **primi nova lica koja bi zamenila učesnike u štrajku**, osim ako ovim zakonom nije drukčije predviđeno.

Novčanom kaznom u iznosu **od 400.000 do 500.000 dinara** za ovaj prekršaj kazniće se **fizičko lice koje obavlja** privrednu ili drugu **delatnost** ili uslugu, a **odgovorno lice u** preduzeću ili drugom **pravnom licu** kazniće se novčanom kaznom **od 40.000 do 50.000 dinara.**

Naime, u toku štrajka, organizovanog pod uslovima utvrđenim ovim zakonom, poslodavac **ne može zapošljavati** nova lica koja bi zamenila učesnike u štrajku, *osim ako su ugroženi bezbednost lica*

**i imovine, održavanje minimuma procesa rada** koji obezbeđuje sigurnost imovine i lica, **kao i izvršavanje međunarodnih obaveza.** Dakle, *samo u slučaju* da su ugroženi bezbednost lica i imovine, kada zaposleni koji su određeni da rade za vreme štrajka u minimumu procesa rada odbiju da rade, i za obavljanje poslova za izvršavanje međunarodnih obaveza *mogu* se zapošljavati nova lica koja bi zamenila učesnike u štrajku.

### **1.3. Odgovornost poslodavca ako sprečava štrajk ili nekim merama utiče na zaposlene**

**Poslodavac čini prekršaj** ako sprečava zaposlene da učestvuju u štrajku ili upotrebi mere prinude radi okončanja štrajka ili ako predvidi povoljniju zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

Zakonom o štrajku propisana je **novčana kazna** u iznosu **od 800.000 do 1.000.000 dinara** za preduzeće ili drugo **pravno lice, ako sprečava zaposlene da učestvuju u štrajku ili upotrebi mere prinude** radi okončanja štrajka **ili ako predvidi** povoljniju zaradu ili druge **povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.**

Novčanom kaznom u iznosu **od 400.000 do 500.000 dinara** za ovaj prekršaj kazniće se **fizičko lice koje obavlja** privrednu ili drugu **delatnost** ili uslugu, **a odgovorno lice** u preduzeću ili drugom pravnom licu kazniće se novčanom kaznom **od 40.000 do 50.000 dinara.**

Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku. Da bi se obezbedila ova sloboda odlučivanja o učešću u štrajku, propisano je da **poslodavac ne sme da spreči** zaposlenog da učestvuje u štrajku **ni da upotrebljava mere prinude** radi okončanja štrajka, kao **ni da** po osnovu neučestvovanja u štrajku predvidi **povoljniju zaradu ili druge** povoljnije uslove rada **za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.**



#### 1.4. Ostale odredbe Zakona o štrajku bitne za poslodavce

Štrajk se može organizovati i kao **štrajk upozorenja**, koji može trajati **najduže jedan sat**.

**Odluku o stupanju u štrajk i štrajk upozorenja kod poslodavca donosi** organ sindikata određen opštim aktom sindikata ili većina zaposlenih, a njome se utvrđuju: zahtevi zaposlenih; vreme početka štrajka; mesto okupljanja učesnika u štrajku ako se štrajk ispoljava okupljanjem zaposlenih i **štrajkački odbor** koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk.

Za svaki novi štrajk učesnici u štrajku dužni su da donesu **novu odluku** o štrajku.

**Štrajkački odbor je dužan da štrajk najavi dostavljanjem poslodavcu odluke o stupanju u štrajk, najkasnije 5 dana pre dana određenog za početak štrajka, odnosno dvadeset četiri časa pre početka štrajka upozorenja**, ako ovim zakonom nije utvrđen drugi rok.

**Odluka o stupanju u štrajk zaposlenih u grani ili delatnosti ili u generalni štrajk dostavlja se nadležnom organu** odgovarajućeg udruženja poslodavaca, osnivaču i nadležnom državnom organu.

Ako se štrajk ispoljava okupljanjem zaposlenih, **mesto okupljanja učesnika u štrajku ne može biti van** poslovnih – radnih prostorija, odnosno van kruga poslovnog prostora zaposlenih koji stupaju u štrajk.

**Štrajkački odbor i predstavnici organa kojima je štrajk najavljen (dakle, i predstavnici poslodavca) dužni su da**, od dana najave štrajka i za vreme štrajka, **pokušaju da sporazumno reše** nastali spor.

Na poziv strana u sporu, u pregovore o sporazumnom rešenju nastalog spora mogu se uključiti predstavnici sindikata ako sindikat nije organizator štrajka, odgovarajućih udruženja poslodavaca ako štrajk nije njima najavljen i predstavnici nadležnih državnih organa, odnosno organa lokalne samouprave.

**Štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku dužni su da štrajk organizuju i vode na način kojim se ne ugrožava bezbednost lica i imovine i zdravlje ljudi, onemogućava nanošenje neposredne materijalne štete i omogućava nastavak rada po okončanju štrajka.**

Takođe, utvrđeno je da **štrajkački odbor i zaposleni** koji učestvuju u štrajku **ne mogu sprečavati poslodavca da koristi sredstva i raspoložive sredstvima kojima obavlja delatnost**, a takođe, **ne smeju sprečavati zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade**.

**Štrajkački odbor dužan je da za vreme štrajka saraduje s poslodavcem radi obezbeđenja minimuma procesa rada** predviđenog ovim zakonom.

**Organizovanje štrajka, odnosno učešće u štrajku pod uslovima utvrđenim ovim zakonom NE PREDSTAVLJA povredu radne obaveze, ne može biti osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog i ne može za posledicu imati prestanak radnog odnosa zaposlenog.**

**Zaposleni** koji učestvuje u štrajku **ostvaruje osnovna prava iz radnog odnosa, osim prava na zaradu**, a prava iz socijalnog osiguranja – u skladu s propisima o socijalnom osiguranju.

*Međutim*, organizatori štrajka, odnosno **učesnici u štrajku koji nije organizovan u skladu sa ovim zakonom neće uživati zaštitu** od pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog i prestanak radnog odnosa zaposlenog

S druge strane, utvrđeno je da **član štrajkačkog odbora ili učesnik u štrajku koji štrajk organizuje i vodi na način kojim se ugrožava bezbednost lica i imovine ili zdravlje ljudi ili koji sprečava zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade**, odnosno **onemogućava nastavak rada po okončanju štrajka ili sprečava poslodavca da koristi sredstva i raspoložive sredstvima** kojima poslodavac obavlja delatnost, **čini povredu radne dužnosti** za koju se **može izreći mera prestanka radnog odnosa**.

**U delatnostima od javnog interesa i u delatnostima čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmera, štrajk se najavljuje poslodavcu, osnivaču, nadležnom državnom organu i nadležnom organu lokalne samouprave najkasnije 10 dana pre početka štrajka, dostavljanjem odluke o stu-**

panju u štrajk i **izjave** o načinu obezbeđivanja minimuma procesa rada u skladu sa zakonom.

Takođe, u ovim delatnostima, štrajkački odbor, **poslodavac** i predstavnici nadležnog državnog organa, odnosno organa lokalne samouprave, **obavezni su da** u periodu od najave štrajka **do dana** određenog za početak štrajka **ponude predlog za rešavanje spora** i da s tim predlogom upoznaju zaposlene koji su najavili štrajk i javnost.

**Zaposleni** koji obavljaju poslove u ovim delatnostima **dužni su da za vreme štrajka izvršavaju naloge poslodavca.**

Pored navedenog, **zaposleni u delatnostima od javnog interesa** i u delatnostima čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmera, **koji odbije da izvrši nalog poslodavca izdat radi obezbeđivanja minimuma procesa rada,** čini povredu radne dužnosti za koju se **može izreći mera prestanka radnog odnosa.**

*Izuzetno,* utvrđeno je da **profesionalnom pripadniku Vojske prestaje radni odnos** kada se utvrdi da je organizovao štrajk ili učestvovao u štrajku.



## Glava XII

### OBAVEZA MIRNOG REŠAVANJA RADNIH SPOROVA

#### 1. Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu

Prvi i jedini zakon koji uvodi obaveznu medijaciju – posredovanje u sferu rada je *Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu* („Sl. glasnik RS”, br. 36/10 – u daljem tekstu: *ZSZR*). Po njemu, zaposleni koji smatra da je zlostavljan, ne može podneti tužbu radi zaštite od zlostavljanja sudu, ako pre toga ne pokuša da nastali spor reši u internom postupku posredovanja (medijacije). *Izuzetak* je samo u slučaju kada se za zlostavljanje tereti sam poslodavac ili odgovorno lice kod poslodavca.

Postupak se pokreće podnošenjem *zahteva za zaštitu od zlostavljanja* poslodavcu ili licu koje on ovlasti za prijem ovakvih zahteva (najčešće neko iz sektora ljudskih resursa).

Po prijemu zahteva, poslodavac je „dužan da u roku od 3 dana strana ma u sporu predloži posredovanje kao način rešenja spornog odnosa”.

Potom strane sporazumno **biraju posrednika**, koji pomaže u rešavanju nastalog spora. Ako se spor reši u postupku posredovanja, koji

može trajati od 8-30 dana, strane potpisuju **sporazum** kojim se sporni odnos uređuje. **Ako posredovanje ne uspe**, postupak se obustavlja, a **podnosilac zahteva za zaštitu od zlostavljanja** stiže **pravo da podnese tužbu sudu, u roku od 15 dana** od obustave.

Postizanjem sporazuma odnosi se harmonizuju i izbegava se reputacioni rizik, koji često prati skupe i dugotrajne sudske postupke, što predstavlja zajednički interes poslodavca, lica koje se smatra zlostavljanim i lica koje se tereti za zlostavljanje. **Uloga posrednika** je presudna za uspeh posredovanja. On može biti **interni ili eksterni**, i svaki ima svoje prednosti i nedostatke, što nije predmet ovog izlaganja.

*Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu* eksplicitno kaže da je **poslodavac „dužan”** da, po prijemu zahteva za zaštitu od zlostavljanja predloži posredovanje kao način rešenja, ali ta „dužnost” **nije regulisana kaznenim odredbama**. Ipak, **ona se može izvesti iz tumačenja drugih odredaba, koje obavezuju poslodavca da sve zaposlene upozna sa pojmom zlostavljanja i obavezom sprovođenja internog postupka rešavanja spora**. Ovo OBAVEŠTENJE definisano je *članom 7. ZSZR* i *članom 5. Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu* („Sl. glasnik RS”, br. 62/10).

Poslodavac koji sve **zaposlene ne obavesti** o navedenom, **kazniće se novčanom kaznom u iznosu od 100.000 do 400.000 dinara ako je pravno lice, odnosno od 10.000 do 40.000 dinara ako je preduzetnik**, dok će se **odgovorno lice kazniti u iznosu od 5.000 do 30.000 dinara**.

Podsećamo, *Pravilnikom o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu* („Sl. glasnik RS”, br. 62/10) propisuju se pravila ponašanja poslodavaca i zaposlenih, odnosno drugih radno-angažovanih lica (u daljem tekstu: zaposleni) u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom (u daljem tekstu: zlostavljanje), odnosno od seksualnog uznemiravanja. **Poslodavac je dužan** da, radi stvaranja uslova

neophodnih za zdravu i bezbednu radnu okolinu, **organizuje rad na način kojim se sprečava pojava zlostavljanja** i zaposlenima obezbeđuju uslovi rada u kojima neće biti izloženi zlostavljanju od strane poslodavca, odnosno odgovornog lica ili zaposlenih kod poslodavca.

**Poslodavac je dužan da zaposlenom pre stupanja na rad dostavi obaveštenje o zabrani vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom vršenja zlostavljanja.** *Obaveštenje* se sačinjava u najmanje dva primerka, od kojih jedan primerak zadržava poslodavac, a drugi zaposleni. Ako zaposleni odbije da potpiše i primi obaveštenje smatra se da je upoznat sa njegovom sadržinom ako mu je obaveštenje dostavljeno na način i u postupku propisanom zakonom.

***Obaveštenje treba naročito da sadrži*** sledeće podatke:

– da je zakonom zabranjeno i sankcionisano vršenje zlostavljanja, seksualnog uznemiravanja, kao i zloupotreba prava na zaštitu od takvog ponašanja;

– šta se smatra zlostavljanjem, seksualnim uznemiravanjem i zlupotrebom prava na zaštitu od takvog ponašanja (pojmovi);

– da se zaštita od zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja ostvaruje kod poslodavca (u postupku posredovanja i postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog) i pred nadležnim sudom;

– da zaposleni koji smatra ili sumnja da je izložen zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju, pre obraćanja sudu, treba da se obrati nadležnom licu ili licima kod poslodavca za zaštitu od takvog ponašanja, a zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju od samog poslodavca, može da se neposredno obrati sudu za zaštitu od takvog ponašanja;

– da će poslodavac učiniti dostupnim podatke o licima ovlašćenim za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, licu kome se podnosi zahtev za zaštitu od zlostavljanje i drugim licima koja se mogu uključiti u postupak zaštite od zlostavljanja, i na koji način;

– da se ne smatra zlostavljanjem, niti može pokretati postupak za zaštitu od zlostavljanja: u slučaju kršenja prava propisanih drugim zakonima kojima je i obezbeđena zaštita tih prava (protiv pojedinačnog akta

poslodavca kojim se odlučuje o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih; u slučaju uskraćivanja i onemogućavanja prava kao što je pravo na zaradu, dnevni, nedeljni i godišnji odmor i dr.; u slučaju diskriminatorskog ponašanja po bilo kom osnovu diskriminacije, koje je zabranjeno i sankcionisano posebnim zakonom i dr.); da se ne smatraju zlostavljanjem ni: radna disciplina koja je u funkciji bolje organizacije posla; preduzete aktivnosti koje su opravdane za ostvarivanje bezbednosti i zdravlja na radu i povremene razlike u mišljenjima, problemi i konflikti u vezi sa obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako nemaju za cilj da povrede ili namerno uvrede zaposlenog, kao i druga ponašanja koja se ne mogu smatrati zlostavljanjem u skladu sa *Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu*;

– da su prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja propisani *Zakonom i ovim pravilnikom*, koji su objavljeni u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

**Poslodavac je**, radi ostvarivanja prava na zaštitu od zlostavljanja, **dužan da zaposlenima učini dostupnim podatke o:**

1) licu kome zaposleni koji sumnja da je izložen zlostavljanju može da se obrati radi pružanja saveta i podrške (u daljem tekstu: lice za podršku);

2) licima ovlašćenim za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja (predstavnik sindikata, lice nadležno za poslove bezbednosti i zdravlja na radu, predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ili odbor za bezbednost i zdravlje na radu);

3) licu kod poslodavaca kome se podnosi zahtev za zaštitu od zlostavljanja;

4) spisku posrednika koji se vodi kod poslodavca.

Ako kod poslodavaca postoje zaposleni koji su osposobljeni za obavljanje posredovanja, poslodavac može učiniti dostupnim i podatke o tim licima.

**Radi prevencije zlostavljanja i prepoznavanja zlostavljanja**, poslodavac **može da odredi lice za podršku** kome zaposleni koji sumnja da je izložen zlostavljanju može da se obrati radi pružanja saveta i podrške.



## 2. Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova

**Obaveza** mirnog rešavanja radnih sporova predviđena je i **Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova** („Sl. glasnik RS”, br. 125/04, 104/09 i 50/18), ali **samo** kad je u pitanju **kolektivni radni spor kod poslodavca** kod koga postoji **obaveza** organizovanja **minimuma procesa rada** (*član 18. ovog zakona*).

**Predmet spora** može biti zaključenje, izmena, dopuna ili primena kolektivnog ugovora, pravo na sindikalno organizovanje i delovanje, štrajk i ostvarivanje prava na informisanje, konsultovanje i učešće zaposlenih u upravljanju, u skladu sa zakonom.

Poštovanje ove odredbe bilo bi dragoceno kod poslodavaca u delatnostima od opšteg interesa, posebno u slučaju štrajka (u prosveti, zdravstvu, prevozu i sl), jer bi dovelo do bržeg i efikasnijeg rešenja.

Ipak, za kršenje ove obaveze nije predviđena novčana sankcija.

**Pravilnikom o postupku mirnog rešavanja radnog spora** („Sl. glasnik RS”, br. 12/05, 84/05 i 1/19) uređuju se bliži uslovi u pogledu načina međusobnog opštenja učesnika u mirnom rešavanju radnog spora i vođenja postupka, u skladu sa zakonom.

**Predlog za pokretanje postupka mirnog rešavanja radnog spora** podnosi se u pismenom obliku i predaje neposredno **Republičkoj agenciji za mirno rešavanje radnih sporova** (u daljem tekstu: **Agencija**) ili se šalje poštom, a može se podneti i putem telefaksa ili elektronske pošte. Ako **Agencija** utvrdi da se dva ili više podnetih predloga za pokretanje postupka mirnog rešavanja individualnog radnog spora odnose na isti činjenični i pravni osnov i istog poslodavaca, može doneti odluku o združivanju podnetih predloga i vođenju jedinstvenog postupka. Ova odluka se može doneti samo pod uslovom da se ne menja arbitar određen sporazumom strana u sporu ili da strane u sporu nisu sporazumno odredile arbitra.

**Predlog mora biti razumljiv i potpun.** Ako je predlog nerazumljiv ili nepotpun, tako da se po njemu ne može postupiti, službeno lice u **Agenciji** će podnosiocu predloga usmeno, ako se to lice zatekne kod

njega, pismenim pozivom, elektronskom poštom ili na drugi odgovarajući način saopštiti u čemu se sastoje nedostaci i odrediti rok za njihovo otklanjanje. Ako jedna strana u sporu povuče predlog za pokretanje postupka, u skladu sa zakonom, dužna je da o tome obavesti *Agenciju* i drugu stranu u sporu.

Ove odredbe se primenjuju i na predlog za učešće miritelja u kolektivnom pregovaranju.

## **Glava XIII**

### **NAJČEŠĆE GREŠKE POSLODAVACA U PRAKSI ZBOG KOJIH PLAĆAJU VISOKE KAZNE**

#### **1. Greške poslodavaca koje predstavljaju prekršaje iz člana 273. Zakona o radu**

##### **1.1. Ugovor o radu mora da sadrži sve elemente koji su propisani članom 33. Zakona**

U skladu sa članom 33. Zakona o radu („Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-US, 113/17 i 95/18-aut.tum. - u daljem tekstu: *Zakon*), **ugovor o radu sadrži:**

- naziv i sedište poslodavca;
- lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;

- naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- mesto rada;
- vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
- trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;
- dan početka rada;
- radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu;
- elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
- rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

Ugovor o radu **ne mora da sadrži**:

- elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
- rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena,

**ako** su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru **mora da se naznači akt** kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu.

Prema tome, kada su u pitanju *novčana primanja*, **svaki ugovor o radu obavezno mora da sadrži**:

- *novčani iznos osnovne (bruto) zarade* na dan zaključenja ugovora o radu;
- *elemente* za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog;
- *rokove za isplatu* zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo.

Ugovor o radu **ne mora da sadrži** navedene elemente, **pod uslovom da su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu** ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru **mora da se naznači akt** kojim su ta prava utvrđena u mo-

mentu zaključenja ugovora o radu. Međutim, navedeno **NE VAŽI za novčani iznos osnovne zarade** iz razloga što je **zakonom utvrđeno da ugovor o radu mora da sadrži novčani iznos (bruto) osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu.**

**Greška poslodavaca** je kada u ugovor o radu unose iznos *ukupne* „neto” zarade ili „neto” osnovne zarade, a ne iznos (*bruto*) osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu, kako je to *Zakonom* propisano.

*Zakonom* nije precizirano da li se pod „novčanim iznosom osnovne zarade” smatra osnovna zarada utvrđena *na mesečnom nivou*, osnovna zarada utvrđena *po satu* ili onovna zarada utvrđena na neki drugi način. Međutim, imajući u vidu da je upravo **osnovna zarada, osnovica** za obračun **svih uvećanja** zarade, tj. osnovna jedinica za obračun svih uvećanja zarade, **preporuka je da se osnovna zarada** u ugovoru o radu **utvrdi po satu.**

**Primer:**

U Tabeli 1. koja sledi dat je **primer obračuna zarade**, kada je **u ugovoru o radu utvrđena osnovna zarada po satu od 500,00 dinara**, a zaposleni je radio kod poslodavca 10,5 godina.

**Tabela 1.**

Elementi za obračun	Iznos u dinarima
Osnovna zarada po 1 satu	500,00
Osnovna zarada za 174 sata	87.000,00
Minuli rad za 10 god. rada – 4% (0,4% po godini)	3.480,00
<b>Bruto zarada</b>	<b>90.480,00</b>

**Zarada se** u smislu odredbi *Zakona o radu* **sastoji od:**

- zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
- zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.);
- drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Pod *zaradom* (i *osnovnom zaradom*) u smislu *Zakona o radu*, smatra se zarada koja u sebi **sadrži** pripadajuće doprinose za obavezno socijalno osiguranje (**doprinosi IZ zarade**) i **porez iz zarade** koje *poslodavac plaća u ime zaposlenog*. **Doprinosi** koje *plaća poslodavac NA zaradu*, nisu deo zarade zaposlenog, već su **deo troška poslodavca** (tzv. „*bruto 2*”). „**NETO**” **zarada** je zarada bez poreza i doprinosa, to jest ono što „zaposleni nosi kući”. Kada se na „**NETO**” zaradu dodaju doprinosi iz zarade od 19,9% (14% doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje, 5,15% doprinos za zdravstveno osiguranje i 0,75% za nezaposlenost), kao i porez na zaradu (10%) dobijamo (bruto) zaradu. Na ovaj iznos (bruto) zarade, poslodavac plaća doprinos u svoje ime u visini 15,15% (bruto) zarade.

**Osnovica za obračun doprinosa** za obavezno socijalo osiguranje i **poreza na zaradu nije ista**. Naime, *osnovica za obračun doprinosa* za obavezno socijalno osiguranje je *iznos („bruto”) zarade*, dok je *osnovica za plaćanje poreza* na dohodak građana *iznos zarade umanjen za neoporezivi iznos* koji je utvrđen *Zakonom o porezu na dohodak građana*. S tim u vezi, napominjemo, da **neoporezivi iznos zarade za 2023. godinu**, iznosi **21.712,00 dinara**.

**Primer:**

U Tabeli 2. koja sledi dat je **primer obračuna doprinosa i poreza na zaradu zaposlenog**, kao i iznos *bruto i neto zarade zaposlenog*.

**Tabela 2.**

<b>Zarada - osnovica za plaćanje doprinosa za obavezno socijalno osiguranje (tzv. Bruto 1)</b>		<b>90.480,00</b>
Doprinos za PIO	<b>14%</b>	12.667,20
Doprinos za zdravstveno osiguranje	<b>5,15%</b>	4.659,72
Doprinos za nezaposlenost	<b>0,75%</b>	678,60
<b>Ukupno doprinosi IZ zarade</b>	<b>19,90%</b>	18.005,52
<b>Osnovica za plaćanje poreza na zaradu (bruto zarada - 21.712 din.)</b>		68.768,00
<b>Porez</b>	<b>10%</b>	6.876,80
<b>Ukupno doprinosi IZ zarade i porez</b>		24.882,32
<b>Zarada bez poreza i doprinosa - NETO (ono što zaposleni dobija „na ruke”)</b>		<b>65.597,68</b>
Doprinos za PIO	<b>10%</b>	9.048,00
Doprinos za zdravstveno osiguranje	<b>5,15%</b>	4.659,72
Doprinos za nezaposlenost - više se ne plaća na teret poslodavca	0%	0,00
<b>Ukupno doprinosi NA zaradu</b>	<b>15,15%</b>	13.707,72
<b>Trošak poslodavca za zaposlenog</b>		<b>104.187,72</b>
<b>Odnos: Trošak poslodavca / NETO zarada zaposlenog</b>		<b>1,588</b>
<b>Opterećenje poslodavca u % (koliko još poslodavac plaća uz NETO zaradu)</b>	<b>59%</b>	

**Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu** sastoji se od:

- osnovne zarade;
- dela zarade za radni učinak;
- uvećane zarade.

### **Osnovna zarada**

*Zakonom o radu* nisu propisani elementi za obračun i isplatu osnovne zarade, već se isti utvrđuju opštim aktom (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) i ugovorom o radu.

**Osnovna zarada** se određuje na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu. *Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova* utvrđuju se organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na određenim poslovima koje zaposleni treba da ispunjava za rad na određenim poslovima.

**Greška poslodavaca** je da *Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova*, utvrđuju koeficijente posla (ili osnovnu zaradu), a po *Zakonu* su isti predmet opšteg akta i ugovora o radu.

**Opštim aktom**, u skladu sa *članom 107. Zakona o radu*, moraju se utvrditi **elementi za obračun** osnovne zarade. Ovi elementi nisu utvrđeni *Zakonom* i obavezno su predmet opšteg akta (kolektivnog ugovora odnosno pravilnika o radu).

Najčešće se **osnovna zarada** definiše kao **proizvod koeficijenta posla i vrednosti radnog časa i broja ostvarenih časova rada u mesecu**. U tom slučaju, opštim aktom utvrđuju se pojedinačni koeficijenti poslova za sve zaposlene i vrednost radnog časa. Takođe, opštim aktom se precizira, da li se *mesečna osnovna zarada* određuje na osnovu **ostvarenih sati rada u mesecu ili prosečnog broja časova rada u mesecu** (174). Ukoliko se osnovna zarada dobija kao proizvod koeficijenta posla i osnovice, **koeficijent posla** utvrđuje se u zavisnosti od posla koji zaposleni obavlja i njegovog značaja za poslodavca, složenosti i odgovornosti.

**Koeficijent posla može** u sebi da sadrži i **uslove rada**, kao što su, *na primer*, rad u smenama ili noćni rad, ukoliko se radi o poslovima koje zaposleni kontinuirano obavljaju u smenama ili noću. **Ukoliko se rad u smenama i noću obavlja u kontinuitetu**, odnosno svakodnevno, treba ih **vrednovati kroz osnovnu zaradu** (posao čuvara ili inkasanta na putu). U tom slučaju, u opštem aktu, odnosno ugovoru o radu, treba **naznačiti** da je smenski i/ili noćni rad vrednovan kroz osnovnu zaradu.



**Greška** je da se u opštem aktu, odnosno ugovoru o radu, **NE PRECIZIRA** „da su određeni **uslovi rada vrednovani** prilikom utvrđivanja **koeficijenata posla**” u slučaju kada jesu vrednovani.

Kada su **uslovi rada vrednovani** prilikom utvrđivanja **koeficijenata posla**, zaposleni po osnovu tog uslova rada **nema pravo na dodatno uvećanje zarade**. Na primer, ukoliko svi zaposleni na radnom mestu „vozač kamiona đubretarca” rade u smenama, što znači i noću, prilikom utvrđivanja koeficijenta posla, može se vrednovati taj uslov rada (rad noću), ali se u tom slučaju u opštem aktu, odnosno ugovoru o radu, u delu koji se odnosi na elemente zarade, mora naznačiti da je rad noću vrednovan prilikom utvrđivanja koeficijenta za „vozača kamiona đubretarca”. U suprotnom, ukoliko se to ne utvrdi, a zaposleni „vozač kamiona đubretarca” radi noću, on ima pravo na uvećanje zarade za svaki sat rada noću, u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 26% od osnovice.

Uslovi rada zaposlenog mogu se utvrditi i *dopunskim koeficijentom*.

**Primer:**

**Osnovni koeficijent** za „vozača” je 2, a dopunski koeficijent za rad na kamionu koji prevozi đubre je 0,7. Tako je koeficijent posla „vozača” - 2, a koeficijent „vozača kamiona đubretarca” - 2,7. Pri čemu je, u opštem aktu utvrđeno pravo na uvećanu zaradu za svaki sat rada na kamionu koji prevozi đubre u visini od 12% osnovice.

Ukoliko bi „vozač” i „vozač kamiona đubretarca” **radili zajedno** na kamionima koji prevoze đubre, **uvećanje zarade** za rad na kamionu koji prevozi đubre, bi **imao samo** „vozač”, **ali ne i** „vozač kamiona đubretarca”, jer je **ovom drugom taj uslov rada već vrednovan kroz osnovnu zaradu**, odnosno **dopunski koeficijent** posla.

**Vrednost radnog časa** (osnovica za obračun osnovne zarade), može se utvrditi **na mesečnom nivou ili po radnom času**. Ukoliko se utvrdi po času, potrebno je utvrditi **da li** se osnovna zarada obračunava na osnovu **ostvarenih sati rada u mesecu** (od 160 do 184) **ili prosečnog**

**broja časova** rada u mesecu (174). Ovo praktično znači, da će u prvom slučaju, kada se osnovna zarada određuje *na osnovu prosečnog broja časova* (174), ona biti **ista svakog meseca**. U drugom slučaju, kada se zarada obračunava *na osnovu stvarnog broja sati u mesecu*, mesečna osnovna zarada će **varirati** u zavisnosti od broja radnih dana u mesecu. (Na primer, januar 2023. godine ima 176 časova, februar 160, mart 184, a jul 2023. godine ima 168 radnih časova).

**Greška poslodavaca** je da prilikom **obračuna i isplate zarade, ne uzimaju u obzir povoljnija prava iz posebnog ili opšteg kolektivnog ugovora** koji se primenjuje na poslodavca, a kojim se utvrđuje povoljnije pravo zaposlenog.

Ukoliko je **za granu ili delatnost** u kojoj posluje poslodavac zaključen *poseban kolektivni ugovor* ili *prošireno dejstvo* kolektivnog ugovora, tada **poslodavca obavezuju** elementi na osnovu kojih se utvrđuje **osnovna zarada** utvrđena tim kolektivnim ugovorom i ista se *treba najmanje u toj visini obračunavati i isplaćivati*. U tom slučaju, novčani **iznos osnovne zarade** zaposlenog, **NE MOŽE biti niži od osnovne zarade** za poslove odnosno grupe poslova **utvrđene kolektivnim ugovorom** ili pravilnikom o radu, **niti od minimalne zarade** utvrđene u skladu sa zakonom.

Elementi osnovne zarade se po *Zakonu* utvrđuju opštim aktom. Međutim, **osnovna zarada se može ugovoriti u većem iznosu od iznosa osnovne zarade utvrđenog opštim aktom**, u skladu sa *članom 107. st. 4. Zakona o radu*. Ovakva zakonska odredba treba da se primenjuje *kao izuzetak*, a ne da bude pravilo, odnosno treba da se koristi *samo u slučajevima kada postoje opravdani razlozi*. Na primer, za slučaj angažovanja IT stručnjaka koga bi, prema nivou zarada kod poslodavca (koje su utvrđene opštim aktom), bilo teško angažovati.

Takođe, *kolektivnim ugovorom* mogu se precizirati slučajevi kada se zaposlenom **može utvrditi veća osnovna zarada** ili utvrditi broj zaposlenih (u određenom procentu u odnosu na broj zaposlenih) kojima

se može utvrditi veća osnovna zarada od osnovne zarade utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta.

Primer iz *Posebnog kolektivnog ugovora za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala Srbije* („Sl. glasnik RS”, br. 77/16):

„Član 60.

**Zaposlenom ili grupi zaposlenih** koji u dužem vremenskom periodu postižu izuzetne rezultate u radu, poslodavac može **ugovorom o radu utvrditi veću osnovnu zaradu** od osnovne zarade utvrđene na osnovu elementa iz ovog kolektivnog ugovora ili opšteg akta poslodavca.”

### *Radni učinak, kao element zarade*

Elementi za utvrđivanje zarade po osnovu radnog učinka, uređuju se **opštim aktom** (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu). **Radni učinak** se određuje prema **kvalitetu i obimu** obavljenog posla, kao i **odnosa** zaposlenog **prema radnim obavezama**.

U zavisnosti od poslova koje zaposleni obavlja, radni učinak može biti **direktno ili indirektno merljiv**. Naime, ukoliko se radi o poslovima, na kojima su utvrđeni **standardi i normativi**, radni učinak je merljiv. Međutim, na poslovima na kojima se radni učinak ne može meriti preko normativa i standarda, **ocenu** radnog učinka **daje neposredni rukovodilac** i to: na osnovu ostvarenog obima planiranih poslova, kreativnosti, kvaliteta, poštovanja rokova i kvaliteta i sl.

*Radni učinak* može biti **grupni i pojedinačni**. *Grupni*, odnosno *kolektivni radni učinak* se vrednuje u situacijama kada se zbog prirode posla ne mogu meriti pojedinačni radni učinci.

**Kriterijumi za povećanje** odnosno **smanjenje zarade**, po osnovu radnog učinka **moraju biti** sadržani **u opštem aktu i ugovoru o radu**. Najčešće se načelne norme o načinu merenja radnog učinka, utvrđuju opštim aktom, dok se ugovorom o radu preciziraju elementi na osnovu kojih se utvrđuje uvećanje ili umanjeње zarade svakog

zaposlenog. Ovo konkretno znači da se, *na primer*, u kolektivnom ugovoru može utvrditi da povećanje, odnosno smanjenje zarade po osnovu radnog učinka može biti najviše do +/- 30%, dok se ugovorom o radu moraju utvrditi *precizni parametri* na osnovu kojih se može izvršiti umanjeno odnosno uvećanje zarade svakog pojedinačnog zaposlenog.

**Radni učinak** na osnovu elemenata utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu **se može meriti, ako** za to postoje uslovi (osnovi), na mesečnom, šestomesečnom, godišnjem ili **u nekom drugom vremenskom periodu**, u zavisnosti od vrste posla i elemenata za njegov obračun utvrđenih opštim aktom.

Deo zarade za radni učinak se **NE SMATRA** novčanom kaznom ili nagradom, već predstavlja zaradu koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad, s obzirom na kvalitet i obim obavljenog posla, njegove rezultate rada i odnos prema radnim obavezama.

Primer iz *Posebnog kolektivnog ugovora za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala Srbije*:

„Član 61.

(1) Radni učinak određuje se na osnovu:

- kvaliteta obavljenog posla;
- obima obavljenog posla;
- odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

(2) Radni učinak meri se kroz ostvarenje individualnih normi za zaposlene koji rade na normiranim poslovima i po osnovu rezultata rada za zaposlene koji rade na poslovima gde nisu utvrđeni normativi i standardi.

(3) Opštim aktom utvrđuju se elementi za merenje radnog učinka.

(4) Radni učinak određuje direktor ili drugo ovlašćeno lice kod poslodavca, za svakog zaposlenog pojedinačno ili za grupu zaposlenih.

(5) Na osnovu ostvarenog radnog učinka, osnovna zarada zaposlenog koji ostvari radni učinak iznad, odnosno ispod standardnog, može se uvećati odnosno umanjiti u skladu sa opštim aktom.

(6) Osnovna zarada, korigovana u skladu sa odredbama ovog člana, predstavlja osnovicu za utvrđivanje uvećane zarade.

(7) U postupku pregovaranja i zaključivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca, reprezentativnom sindikatu koji učestvuje u pregovorima, moraju se dati na uvid akti kojima se utvrđuju normativi i standardi za određivanje zarade po osnovu radnog učinka.

(8) Zaključivanjem kolektivnog ugovora kod poslodavca, akti za utvrđivanje radnog učinka postaju sastavni deo tog kolektivnog ugovora.”

*Radni učinak se određuje prema kvalitetu i obimu posla koje zaposleni obavlja i na osnovu elemenata koji su utvrđeni opštim aktom odnosno ugovorom o radu. Na osnovu navedenih elemenata, poslodavac je dužan da izvrši obračun i isplatu zarade po osnovu radnog učinka, što znači da se osnovna **zarada** zaposlenog **može uvećati ili umanjiti samo ako zaposleni (ne) ostvari radni učinak** koji se utvrđuje na osnovu elemenata utvrđenih opštim aktom odnosno ugovorom o radu. Poslodavac **NE DONOSI posebno rešenje o uvećanju**, odnosno **umanjenju zarade** po osnovu radnog učinka, već se **na osnovu ocene rezultata rada**, koji daje neposredni rukovodilac ili drugo lice u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu, utvrđuje ostvarena zarada zaposlenog po navedenom osnovu.*

U slučaju umanjenja ili uvećanja zarade, za koje smatra da nisu zasnovani na propisanim kriterijumima za merenje radnog učinka, **zaposleni može tražiti** od poslodavca **obrazloženje**, ako smatra da poslodavac nije pravilno primenio elemente na osnovu kojih je utvrđivao radni učinak.

**Greška je kada poslodavac na osnovu proizvoljne ocene, a NE NA OSNOVU kriterijuma iz opšteg akta, odnosno elemenata za merenje radnog učinka za konkretnog zaposlenog, obračunava i isplaćuje uvećanje, odnosno umanjenje zarade za radni učinak.**

### *Uvećanje zarade*

Zaposleni ima **pravo na uvećanu zaradu** u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

1) za **rad na dan praznika** koji je neradni dan - najmanje **110%** od osnovice;

2) za **rad noću** ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje **26%** od osnovice;

3) za **prekovremeni rad** - najmanje **26%** od osnovice;

4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (u daljem tekstu: **minuli rad**) - najmanje **0,4%** od osnovice.

Opštim aktom i ugovorom o radu **mogu** da se utvrde **i veći procenti** od ovih utvrđenih zakonom.

Pored navedenih, opštim aktom i ugovorom o radu **mogu da se utvrde i drugi slučajevi** u kojima zaposleni ima pravo na **uvećanu zaradu**, kao što je uvećanje zarade po osnovu rada u smenama, rad nedeljom i sl.

Ukoliko su se **istovremeno stekli uslovi po više osnova** (zaposleni radi prekovremeno na dan državnog praznika, *na primer*), **procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira** procenata **po svakom** od osnova uvećanja (*u konkretnom primeru*, najmanje 136% = 110% + 26%), pri čemu **osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada** utvrđena u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. *Za svaki sat rada iz ovog primera*, zaposleni **ima pravo na iznos** vrednosti **osnovne zarade po satu + 110%** osnovne zarade *za rad na dan državnog praznika + 26% za prekovremeni rad*.

**Greška** je kada poslodavac zaposlenom **za sat rada na državni praznik NE OBRAČUNA i NE ISPLATI** za svaki taj sat rada vrednost **osnovne zarade po satu + najmanje 110%** vrednosti osnovnog sata.

**Primer:**

U Tabeli 3. koja sledi dat je **primer obračuna zarade** kada je u ugovoru o radu utvrđena **osnovna zarada po satu** od 459,77 dinara, zaposleni **radi kod poslodavca 10,5 godina**, a u mesecu od ukupno 174 sata, **16 sati radi na državni praznik**.

**Tabela 3.**

Elementi za obračun	Iznos u dinarima
Osnovna zarada za 174 sata	80.000,00
Minuli rad za 10 god. rada - 4% (0,4% po godini)	3.200,00
Osnovna zarada po satu	459,77
Broj sati rada za vreme državnog praznika	16
Uvećana zarada za rad na dan državnog praznika u % po satu rada	110%
Uvećana zarada za rad na dan državnog praznika za 16 sati	8.091,95
<b>Bruto zarada</b>	<b>91.291,95</b>

**1.2. Poslodavac mora da isplati zaradu, odnosno minimalnu zaradu do kraja meseca za prethodni mesec**

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo na **jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrednosti**. Da bi se obezbedio princip jednake zarade za jednak rad, odnosno da bi zaposleni imali jednaku zaradu, moraju da rade na poslovima za koje se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, da imaju ista znanja i sposobnosti, i da ostvare jednak doprinos uz jednaku odgovornost. Ukoliko zaposleni sa poslodavcem zaključi *odluku* ili *sporazum kojim se krši načelo jednake zarade za isti rad ili rad iste vrednosti*, isti je **ništav i ne primenjuje se**. Ništavost *odluke* ili *sporazuma*, dokazuje se pred nadležnim sudom, utvrđivanjem svih elemenata.

**Zarada** koju isplaćuje poslodavac **mora da sadrži sve elemente propisane zakonom**, opštim aktom i ugovorom o radu. Obračunata za-

rada **mora da vrednuje sve elemente** koji su se ostvarili u toku posmatranog meseca na koji se odnosi isplata. *Na primer*, ako je zaposleni *radio prekovremeno i na dane praznika*, takav se rad mora vrednovati *kroz uvećanje zarade* za taj mesec.

**Greška poslodavca** je kada zaposlenom **ne obračuna zaradu u skladu sa elementima propisanim** zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, odnosno **ne obračuna uvećanja** zarade za slučajeve koji su se ostvarili u mesecu, **već za takav rad zaposlenom da da koristi „slobodan dan”**.

Termin „slobodan dan” ne postoji kao takav uređen u *Zakonu o radu*.

Zaposleni ima pravo na **dnevni odmor** u trajanju od **najmanje 12 časova** neprekidno u okviru 24 časa, odnosno u neprekidnom trajanju od najmanje **11 časova za zaposlenog koji radi u preraspodeli** (*član 66. Zakona*). On ima pravo i na **nedeljni odmor** u trajanju od **najmanje 24 časa neprekidno** kojem se **odaje vreme** odmora *iz člana 66. Zakona*, ako zakonom nije drukčije određeno. **Nedeljni odmor** se, po pravilu, koristi nedeljom, ali poslodavac **može** da odredi **drugi dan** za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahteva. U slučaju *kada je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora*, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

**Greška poslodavca** je kada zaposlenom **ne omogući korišćenje nedeljnog odmora** u narednoj nedelji, ukoliko je zbog potrebe posla **radio svih 7 dana u prethodnoj nedelji**.

***Primer:***

*Na primer*, ukoliko je zaposleni radio u dane nedeljnog odmora (u subotu i nedelju), za jedan dan poslodavac treba da mu plati prekovremeni rad (subotu), a za drugi dan rada (nedelju) ne, već poslodavac, odmah



u narednoj nedelji, treba zaposlenom da omogući korišćenje dana nedeljnog odmora iz prethodne nedelje, pored redovnih dana nedeljnog odmora za tu nedelju.

**Minimalna zarada** ima karakter zarade kao i bilo koja zarada koju zaposleni ostvaruje u skladu sa ugovorom o radu, s tim što kategorija *minimalne zarade* ima za cilj da obezbedi egzistencijalno-socijalni minimum najslabije plaćenih zaposlenih. *Minimalnu zaradu* poslodavac **može** da obračuna i isplati **samo ukoliko** postoje **opravdani razlozi** koji moraju biti utvrđeni opštim aktom, odnosno ugovorom o radu. *Zaposleni* koji prima minimalnu zaradu, **ima pravo na uvećanu zaradu, na naknadu troškova i druga primanja** koja se smatraju zaradom u skladu sa zakonom.

*Minimalna zarada* određuje se **na osnovu minimalne cene rada** utvrđene u skladu sa *Zakonom*, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade. Dakle, **minimalna zarada** na koju zaposleni ima pravo **utvrđuje se u „bruto” iznosu**, tj. ona **u sebi sadrži** pripadajući **porez i doprinose**, kao i bilo koja druga zarada.

**Greška** je kada poslodavac obračuna *minimalnu zaradu* kao proizvod minimalne cene rada i broja časova rada, i isti **NE UVEĆA** za pripadajući **porez i doprinose**.

**Minimalna cena rada** po radnom času **utvrđuje se u „neto” iznosu**, odnosno bez poreza i doprinosa, odlukom *Socijalno - ekonomskog saveta* osnovanog za teritoriju R.Srbije, odnosno odlukom *Vlade RS* kada *Socijalno - ekonomski savet* u utvrđenim rokovima ne donese istu.

Prema važećoj *Odluci o visini minimalne cene rada za period januar-decembar 2023. godine* („Sl. glasniku RS”, br. 105/22), ista iznosi 230,00 dinara („neto”) po radnom času.

Poslodavac je **dužan da minimalnu zaradu isplati** zaposlenom u visini koja se određuje na osnovu *odluke o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata*.

**Greška** je da poslodavac **obračuna minimalnu zaradu**, na osnovu vrednosti minimalne cene rada **iz meseca na koji se odnosi obračun** zarade, **umesto** na osnovu minimalne cene rada koja važi **za mesec u kojem se vrši isplata**.

Visina minimalne zarade za svaki mesec utvrđuje se na osnovu broja radnih dana u mesecu.

U Tabeli 4., koja sledi, dat je pregled minimalne zarade koja važi u 2020. godini, u zavisnosti od broja radnih dana u mesecu.

**Tabela 4.**

<b>MINIMALNE NETO I BUTO ZARADE U 2023. GODINI</b>				
mesec	broj radnih dana u mesecu	broj časova rada u mesecu	minimalna neto zarada u mesecu	minimalna bruto zarada u mesecu
Januar	22	176	$(176 \times 230,00) = 40.480,00$	<b>54.648,79</b>
Februar	20	160	$(160 \times 230,00) = 36.800,00$	<b>49.399,14</b>
Mart	23	184	$(184 \times 230,00) = 42.320,00$	<b>57.273,61</b>
April	20	160	$(160 \times 230,00) = 36.800,00$	<b>49.399,14</b>
Maj	23	184	$(184 \times 230,00) = 42.320,00$	<b>57.273,61</b>
Jun	22	176	$(176 \times 230,00) = 40.480,00$	<b>54.648,79</b>
Jul	21	168	$(168 \times 230,00) = 38.640,00$	<b>52.023,96</b>
Avgust	23	184	$(184 \times 230,00) = 42.320,00$	<b>57.273,61</b>
Septembar	21	168	$(168 \times 230,00) = 38.640,00$	<b>52.023,96</b>
Oktoobar	22	176	$(176 \times 230,00) = 40.480,00$	<b>54.648,79</b>
Novembar	22	176	$(176 \times 230,00) = 40.480,00$	<b>54.648,79</b>
Decembar	21	168	$(168 \times 230,00) = 38.640,00$	<b>52.023,96</b>

*Napominjemo*, zaposleni koji prima minimalnu zaradu, odnosno čija je osnovna zarada u visini minimalne zarade ima pravo na uvećanu za-

radu, na naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom u skladu sa zakonom.

### **1.3. Poslodavac isplaćuje zaradu u novcu, osim u slučaju iz člana 45. Zakona**

*Članom 110. Zakona o radu* utvrđeno je da se zarada isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Prema tome, kolektivnim ugovorom (pravilnikom o radu) ili ugovorom o radu utvrđuju se rokovi za isplatu zarada, koja se isplaćuje u tekućem za prethodni mesec. *Na primer*, opštim aktom ili ugovorom o radu može da se utvrdi da se prvi deo zarade za prethodni mesec isplaćuje najkasnije do 10. u tekućem mesecu, a konačni deo najkasnije do 25. u mesecu.

**Naknada troškova za ishranu** u toku rada, **ima karakter zarade**. Imajući u vidu da je *Zakonom* propisano da istu poslodavac **može obezbediti na drugi način** (u restoranu poslodavca, catering usluga i sl.), ista se, takođe, **mora izraziti u novcu**.

**Greška poslodavca** je kada **naknadu troškova za ishranu** u toku rada koju organizuje u svom restoranu („topli obrok”), **ne iskaže u novcu, niti na „platnom listiću”**.

Zarada se isplaćuje samo u novcu, ako zakonom nije drukčije određeno. *Izuzetak* je deo zarade kod *kućno - pomoćnog osoblja*. Naime, *članom 45. Zakona o radu*, utvrđeno je da **radni odnos** može da se zasnije **za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja** i da ugovorom o radu sa ovim zaposlenim **može** da se ugovori **isplata dela zarade i u naturi za obezbeđivanje stanovanja i ishrane**, odnosno obezbeđivanje *samo stanovanja* ili *samo ishrane*. **Vrednost dela davanja u naturi mora se izraziti u novcu**. **Najmanji procenat** zarade koji se **obavezno obračunava i isplaćuje u novcu** utvrđuje se ugovorom o radu **i ne može biti niži od 50% od zarade zaposlenog**. Međutim, **za vreme odsustvo-**

**vanja** sa rada **uz naknadu zarade** poslodavac je **dužan da** zaposlenom **naknadu zarade isplaćuje u novcu.**

#### **1.4. Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun zarade u skladu sa odredbama Zakona**

Poslodavac je **dužan da** u skladu sa *članom 121. Zakona o radu*, zaposlenom **prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun**. Ovu obavezu ima i poslodavac koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade. U tom slučaju, uz obračun, **poslodavac je dužan da** zaposlenom **dostavi i obavještenje** da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena i **razloge** zbog kojih nije izvršena isplata. Obračun zarade, odnosno naknade zarade, poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi **najkasnije do kraja meseca za prethodni mesec**.

**Greška poslodavca je da zaposlenom ne dostavi obračun o ostvarenoj zaradi za određeni mesec, i/ili ne dostavi u pisanoj formi razloge zbog kojih nije izvršena isplata zaposlenom.**

*Pravilnikom o sadržaju obračuna zarade odnosno naknade zarade* („Sl. glasnik RS”, br. 90/14 i 44/18-dr.zak. - u daljem tekstu: *Pravilnik*) su propisani **obavezni elementi** koje *obračun zarade mora da sadrži*, a odnose se, pre svega, na podatke o poslodavcu, podatke o zaposlenom, podatke o periodu na koji se odnosi obračun, podatke potrebne za obračun zarade, odnosno naknade zarade, kao i datum određen za isplatu zarade odnosno naknade zarade.

**Obračun zarade, odnosno naknade zarade** (u daljem tekstu: *Obračun*), **obavezno sadrži podatke o poslodavcu**. U zavisnosti od kategorije poslodavca (pravno lice, preduzetnik, fizičko lice), *Obračun* sadrži:

- 1) naziv, poslovno ime ili ime i prezime poslodavca,
- 2) sedište ili adresu poslodavca,
- 3) PIB i matični broj ili JMBG poslodavca, i
- 4) broj računa i naziv banke kod koje se račun poslodavca vodi.

*Obračun* sadrži **podatke o zaposlenom** i to: ime i prezime, adresu, JMBG, naziv banke i broj računa na koji se isplaćuje zarada odnosno naknada zarade.

*Obračun* sadrži **podatke o periodu** na koji se odnosi obračun, i to: mesec, odnosno period na koji se odnosi obračun zarade, odnosno naknade zarade (deo ili konačni obračun, odnosno naknade zarade). Ovo znači da se **Obračun dostavalja uz svaki deo zarade, odnosno naknade zarade.**

*Obračun* sadrži *datum određen za isplatu* zarade, odnosno naknade zarade (datum dospelosti). U *Obračun* se unosi datum za isplatu koji je utvrđen opštim aktom i ugovorom o radu (**datum dospelosti** zarade, odnosno naknade zarade), što znači da **već naredni dan** od tako utvrđenog datuma **predstavlja docnju.**

*Obračun* sadrži **podatke potrebne za obračun** zarade, odnosno naknade zarade, i to pre svega podatke koji se odnose na časove rada i odsustva sa rada (*tač. 1)-4) Pravilnika*).

*Obračun* sadrži **sve elemente na osnovu kojih se plaćaju** pripadajući **porez i doprinosi** za obavezno socijalno osiguranje: osnovice, stope i iznos poreza, odnosno doprinosa za obavezno socijalno osiguranje (PIO, zdravstvo i nezaposlenost) (*tač. 11)-12) i tačka 14) Pravilnika*).

*Obračun* sadrži iznos zarade, odnosno naknade zarade sa i bez pripadajućih doprinosa i poreza, i to *specificirano šta je do sada isplaćeno (ako jeste), a šta nije isplaćeno.*

*Obračun NE MORA da sadrži* podatke iz člana 3. *tač. 1)-9) Pravilnika, u slučaju da se isplaćuje deo zarade, odnosno naknade zarade, osim ako nije u pitanju konačan obračun* zarade odnosno naknade zarade. Tako *na primer*, kada je u pitanju *Obračun* koji se odnosi na **prvi deo zarade**, odnosno naknade, ovaj obračun **ne mora da sadrži** podatke koji se odnose na **časove prekovremenog rada, časove naknade zarade i slično**, i s tim u vezi **i iznos zarade**, odnosno naknade zarade, jer je **moguće da isti nisu poznati** u trenutku isplate prvog dela zarade. *Međutim, isti su obavezni* prilikom **konačnog** obračuna zarade odnosno naknade zarade.

Za slučaj kada poslodavac na dan dospelosti ne isplati zaradu, odnosno naknadu zarade ili ih ne isplati u celosti, *obračun* zarade, odnosno naknade zarade, mora da sadrži i potpis ovlašćenog lica. Ovaj *Obračun* predstavlja izvršnu ispravu.

**Greška** poslodavca je kada izda zaposlenom **nepotpisan** *Obračun* („platni listić”), a u pitanju je ***Obračun zarade*** odnosno ***naknade zarade*** za mesec, **kada ista nije isplaćena.**

*Obračun zarade i naknade zarade* koje je dužan da isplati poslodavac, a nije je isplatio u skladu sa odredbama *Zakona*, predstavlja *izvršnu ispravu*.

Ako je zarada, odnosno naknada zarade **isplaćena**, ***Obračun* NE MORA da bude potpisan.** U tom slučaju, *Obračun* zarade, odnosno naknade zarade *koja je isplaćena*, **može** se dostavljati i **elektronskim putem** (i-mejlom). Međutim, poslodavac treba da obezbedi **dokaz da je zaposleni primio** i pročitao obračun koji mu je dostavljen elektronskim putem. *Na primer*, povratni mejl od strane zaposlenog sa informacijom da je primio obračun.

### 1.5. Novčana kazna za prekršaje iz čl. 273. Zakona o radu

Ukoliko poslodavac (**pravno lice**) načini prekršaje navedene u delovima **1.1, 1.2, 1.3. i 1.4.** ove glave, zaprećena novčana **kazna** iznosi **800.000 do 2.000.000 dinara** (*član 273. Zakona*).

Takođe, za iste prekršaje (*iz st. 1. čl. 273. Zakona*), kazniće se novčanom kaznom i:

- **preduzetnik** - kaznom od **300.000 do 500.000 din.**, kao i
- **odgovorno lice** u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica
- kaznom od **50.000 do 150.000 din.**

Pored navedenog, **sva** iznad navedena **lica kazniće se istim** (gore navedenim) novčanim iznosima *i u sledećim slučajevima:*

- ako poslodavac nije doneo program rešavanja viška zaposlenih (*član 153. Zakona*);
- ako zaposlenom **otkaže ugovor** o radu **suprotno odredbama** ovog zakona (*čl. 179-181. i čl. 187. i 188. Zakona*);
- ako sprečava inspektora rada u vršenju inspeksijskog nadzora, odnosno na drugi način onemogućava vršenje inspeksijskog nadzora (*članovi 268a i 268b Zakona*);
- ako **ne postupi po rešenju inspektora rada** u skladu sa odredbama *Zakona (čl. 269. i 271. Zakona)*.

## **2. Greške poslodavaca koje predstavljaju prekršaje iz člana 274. Zakona o radu**

### **2.1. Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu zarade utvrđenu u skladu sa odredbama čl. 114-117. Zakona**

Prema odredbama *Zakona o radu*, zaposleni prima zaradu za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, a **za vreme kada ne radi**, tj. odsustvuje sa rada **iz opravdanih razloga, tj. zbog:** korišćenja godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, odsustva sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, odsustva sa rada bez krivice zaposlenog, prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, **ima pravo na naknadu zarade.**

*Naknada zarade* za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa, odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, za vreme prekida rada, smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog i dr., u skladu sa *Zakonom*, utvrđuje se **u visini prosečne zarade isplaćene u prethodnih 12 meseci pre meseca u kome je zaposleni započeo da koristi odsustvo sa rada**, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Primanja koja jesu zarada, odnosno imaju karakter zarade i koja **ulaže u osnovicu za obračun naknade zarade** su:

- osnovna zarada;
- deo zarade po osnovu radnog učinka;
- uvećanje zarada po osnovu rada na dan praznika, noćnog rada, rada u smenama, prekovremenog rada, „minulog rada” i drugih uvećanja propisanih opštim aktom poslodavca;
- zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (*nagrade, bonusi i sl.*);
- druga primanja koja imaju karakter zarade (topli obrok, regres, terenski dodatak, dodatak za odvojeni život);
- ostala davanja zaposlenima koja imaju karakter zarade.

**Greška** je kada poslodavac u *osnovicu za obračun naknade zarade* računa isplaćene naknade zarada (za vreme plaćenog odsustva, bolovanja, godišnjeg odmora i dr.).

**Isplaćene naknade zarada ne ulaze u osnov za obračun naknade zarade, već samo isplaćene zarade**, što znači, da *osnovicu za obračun naknade zarade* koja je utvrđena odredbama Zakona, čini **isključivo** (*prosečna*) zarada zaposlenog koju je ostvario u prethodnih dvanaest meseci koji prethode mesecu u kome odsustvuje sa rada.

**Greška** je kada poslodavac u *osnovicu za obračun naknade zarade obračuna neko od sledećih primanja*: primanja iz člana 14, člana 42. stav 3. tač. 4) i 5), člana 118. tač. 1)-4), člana 119, člana 120. tačka 1) i člana 158. Zakona o radu.

Novčana **primanja** zaposlenog iz Zakona o radu, koja **nemaju karakter zarade**:

- naknada troškova za dolazak i odlazak sa rada (čl. 118. Zakona),
- dnevnice za službeni put u zemlji i inostranstvu (čl. 118. Zakona),
- naknada troškova i prevoza na službenom putu u zemlji i inostranstvu (čl. 118. Zakona),
- smeštaj i ishrana za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu (čl. 118. Zakona),



- naknada za korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe,
- otpremnina pri odlasku u penziju, ili u slučaju tehnološkog viška (119. i 158. Zakona),
- naknada troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti zaposlenog ili člana uže porodice zaposlenog (čl. 119. Zakona),
- naknada štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja (čl. 119. Zakona),
- poklon deci zaposlenog do 15 godina života za Božić i Novu godinu, do neoporezivog iznosa (čl. 119. Zakona),
- premija za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje (čl. 119. Zakona),
- kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija (čl. 119. Zakona),
- jubilarna nagrada (čl. 120. Zakona),
- solidarna pomoć (čl. 120. Zakona),
- učešće zaposlenog u dobiti (čl. 14. Zakona),
- naknada troškova za upotrebu sredstava za rad i drugih troškova rada (čl. 42. st. 3. tač.4) i 5) Zakona).

U slučaju da je zaposleni je **radio manje od dvanaest meseci pre** započinjanja korišćenja naknade zarade, ona se obračunava **na osnovu zarade koja je isplaćena** u navedenom periodu.

*Primer:*

*Ukoliko* je zaposleni **radio 9 meseci**, a ne svih prethodnih dvanaest meseci (npr. bio na dužem bolovanju, zaposlio se pre 9 meseci kod poslodavca i sl.), naknada zarade **obračunava se na osnovu zarade koju je zaposleni ostvario za 9 meseci rada i na osnovu efektivnih sati rada** u tih 9 meseci.

*Ukoliko* zaposleni, **u prethodnih dvanaest meseci nema zaradu ni za jedan mesec** (na primer: pripravnik koji je tek počeo da radi, porodilja se vraća posle godinu i po dana odsustva, zaposlenom je mirovao radni odnos, i sl.), a po nekom od osnova iz *Zakona* **ima pravo na naknadu zarade baš u prvom mesecu rada**, naknada zarade **obračunava se na osnovu osnovne zarade** zaposlenog utvrđene u ugovoru o radu, **uvećane za minuli rad.**

**Naknada zarade za vreme privremene sprečenosti za rad**, za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad **do 30 dana** (čl. 115. Zakona), kao i **naknada zarade za vreme prekida rada**, odnosno **smanjenja obima rada** do kojeg je došlo **bez krivice zaposlenog** (član 116. Zakona) **NE MOŽE biti niža od minimalne zarade** utvrđene u skladu sa *Zakonom*.

*Naknada zarade* je „**bruto**” *naknada zarade*, kao i zarada. Dakle, ukoliko se desi da je 60% odnosno 65% prosečne zarade (u prethodnih 12 meseci pre meseca odsustva) manje od minimalne zarade, zaposlenom se **garantuje naknada** zarade iz člana 115, odnosno člana 116. Zakona, **najmanje u visini minimalne zarade**.

**Greška poslodavca je kada obračuna „minuli rad” na sate rada kada zaposleni ima pravo na naknadu zarade.**

Naime, zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca - najmanje 0,4% od osnovice. Dakle, **samo u slučajevima kada zaposleni radi ima pravo na zaradu (i uvećanu zaradu)**, a **kada odsustvuje sa rada ima pravo na naknadu zarade**.

Naknada zarada se obračunava *na osnovu dvanaestomesečnog proseka zarade* zaposlenog u koju je *već obračunato uvećanje zarade po osnovu „minulog rada”*. Znači, **zaposleni koji ima pravo na naknadu zarade, nema pravo za te sate na uvećanje zarade za „minuli rad”**.

## **2.2. Obaveza poslodavca da do prestanka radnog odnosa zaposlenom izvrši isplatu svih dospelih zarada, naknada zarada i drugih primanja (član 186. Zakona)**

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Isplatu navedenih obaveza poslodavac je dužan da izvrši najkasnije **u roku od 30 dana** od dana prestanka radnog odnosa.

Dakle, poslodavac je dužan da **sva zaostala primanja**: zaradu, naknadu zarade, naknadu troškova prevoza, naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu, topli obrok, regres, solidarnu pomoć, jubilarnu nagradu, otpremninu za odlazak u penziju, i sl. **isplati najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.**

### **2.3. Novčana kazna za prekršaje iz čl. 274. Zakona**

Ukoliko **poslodavac (pravno lice) načini prekršaje** navedene u delovima **2.1. i 2.2.** ove glave, zaprećena **novčana kazna** iznosi **600.000 do 1.500.000 dinara** (član 274. Zakona).

Takođe, **za iste prekršaje** (iz st. 1. čl. 274. Zakona), **kazniće se** novčanom kaznom **i**:

- **preduzetnik** - kaznom od **200.000 do 400.000 din.**, kao i
- **odgovorno lice** u pravnom licu, odnosno **zastupnik pravnog lica** - kaznom od **30.000 do 150.000 din.**

Pored navedenog, **sva iznad navedena lica kazniće se istim** (gore navedenim) **novčanim iznosima i u sledećim slučajevima**:

- ako prekrši zabranu diskriminacije u smislu ovog zakona (čl. 18–21. Zakona);

- ako zasnjuje radni odnos sa licem mlađim od 18 godina života suprotno odredbama Zakona (čl. 25. Zakona);

- ako zaposlenom odredi prekovremeni rad suprotno odredbama Zakona (čl. 53. Zakona);

- ako je izvršio preraspodelu radnog vremena suprotno odredbama ovog zakona (čl. 57. i 60. Zakona);

- ako, suprotno odredbama Zakona, zaposlenom koji radi noću ne obezbedi obavljanje poslova u toku dana (čl. 62. Zakona);

- ako, suprotno odredbama Zakona, zaposlenom koji radi u smenama ne obezbedi izmenu smena (čl. 63. Zakona);

- ako zaposlenom mlađem od 18 godina života odredi da radi suprotno odredbama ovog zakona (čl. 84, 87. i 88. Zakona);
- ako zaposlenom između navršene 18. i 21. godine života odredi da radi suprotno odredbama Zakona (čl. 85. Zakona);
- ako ne obezbedi zaštitu materinstva, kao i prava po osnovu nege deteta i posebne nege deteta ili druge osobe u skladu sa odredbama Zakona (čl. 89-100. Zakona);
- ako zaposlenom uskrati prava iz radnog odnosa suprotno odredbama ovog zakona (član 147. Zakona);
- ako donese odluku o udaljenju zaposlenog suprotno odredbama Zakona ili ako zaposlenog udalji sa rada duže od roka propisanog Zakonom (čl. 165–169. Zakona);
- ako zaposlenom ponudi zaključivanje aneksa ugovora suprotno odredbama ovog zakona (čl. 171–174. Zakona);
- ako odluči o pojedinačnom pravu, obavezi ili odgovornosti zaposlenog, a ne donese rešenje ili ga ne dostavi zaposlenom u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 193. Zakona).

### 3. Greške poslodavaca koje predstavljaju prekršaje iz člana 275. Zakona o radu

#### 3.1. Pravo zaposlenog na isplatu naknade troškova

*Zakonom o radu* propisano je da zaposleni ima pravo na **naknadu troškova** nastalih **na radu**, odnosno **u vezi sa obavljanjem posla**, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Ukoliko se zaposlenom **NE ISPLATI naknada troškova**, u skladu sa *članom 118. Zakona o radu*, inspektor rada novčanom **kaznom od 400.000 do 1.000.000 dinara** kazniće za prekršaj **poslodavca** sa svojstvom **pravnog lica**, a novčanom kaznom **od 100.000 do 300.000 dinara** kazniće za isti prekršaj **preduzetnika**. **Odgovorno lice** u pravnom licu za ovaj prekršaj kazniće se novčanom kaznom **od 20.000 do 40.000 dinara**.

Svaki poslodavac je **u obavezi da zaposlenom nadoknadi sledeće troškove** (naknada troška):

- za dolazak i odlazak sa rada, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;
- za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
- za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;
- smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
- za ishranu u toku rada, ako poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način;
- za regres za korišćenje godišnjeg odmora.

### ***Naknada troškova za dolazak i odlazak sa rada***

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi **troškove prevoza u javnom saobraćaju** radi *dolaska na rad i odlaska sa rada u visini cene prevozne karte* u javnom saobraćaju, **ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz.**

**Ukoliko je poslodavac obezbedio sopstveni prevoz**, zaposleni nema trošak po tom osnovu, te poslodavac **nema obavezu da isplati taj trošak** zaposlenog, jer nije ni nastao.

Pod ***organizovanim prevozom*** može da se smatra prevoz, kojim je omogućeno da se, sa jednog ili više mesta koja su u neposrednoj blizini stanovanja zaposlenog, preveze zaposleni do mesta rada (poslodavca) i obrnuto. Sopstveni prevoz mora biti tako organizovan da zaposleni *u optimalnom roku, dođe i ode sa posla*, odnosno da zaposleni „ne gubi” vreme na čekanju takvog prevoza.

*Primer:*

*Ukoliko je poslodavac organizovao prevoz svakih sat vremena, od 6 sati ujutru, do 20 sati uveče, a ima i smenu od 22 časa, za zaposlene koji rade u smeni od 22 časa, ne može se smatrati da je prevoz obezbeđen.*

*U konkretnom slučaju, tom zaposlenom poslodavac treba nadoknaditi troškove dolaska na rad.*

**Greška poslodavca je kada zaposlenom, koji ima *i dodatne troškove prevoza do dolaska na liniju javnog prevoza, NE nadoknadi SVE troškove prevoza* za dolazak i odlazak sa rada, već mu naknadi samo troškove u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.**

*Primer:*

*Ako je mesto stanovanja zaposlenog udaljeno od prve stanice javnog prevoza par kilometara, zaposleni će imati trošak prevoza od mesta stanovanja do prve stanice javnog prevoza, i taj trošak poslodavac mora naknaditi po Zakonu o radu.*

Kako se utvrđuje **visina ovog troška** prevoza (*na primer, 30% cene bezina za svaki kilometar i sl.*), **mora se utvrditi u opštem aktu i ugovoru o radu.**

*Opštim aktom* (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu) i *ugovorom o radu* utvrđuje se **način obezbeđivanja naknade** troškova prevoza, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz. Opštim aktom utvrđuju se **i kriterijumi** pod kojima se ostvaruje pravo na naknadu troškova (datum kada se vrši isplata naknade troškova: na početku ili na kraju meseca za prethodni mesec), da li se troškovi nadoknađuju u novcu ili zaposlenom pripada pretplatna karta („markica”) i dr.

Opštim aktom može biti utvrđeno da zaposleni, radi dolaska i odlaska na posao, **koristi javni prevoz do mesta organizovanog prevoza** i za to ima pravo na pretplatnu ili pojedinačnu kartu javnog prevoza i *organizovan prevoz* (linije koje iz različitih delova grada organizuje poslodavac do sedišta poslodavca) koji organizuje poslodavac. **Troškovi javnog prevoza** predstavljaju **naknadu troškova** za dolazak i odlazak sa rada zaposlenog.

Prema tome, **poslodavac može** zaposlenima *naknaditi troškove* u novcu u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, *kupiti mesečnu pretplatnu kartu* ili *na drugi način obezbediti prevoz* za dolazak i odlazak sa rada.

Poslodavac **mora za sve zaposlene da naknadi sve troškove prevoza** koji nastanu. Ukoliko se poslodavac opredeli, *na primer*, da svim

zaposlenima na ime troškova prevoza na tekući račun uplaćuje vrednost „markice”, zaposlenima **koji stanuju van rute koja je pokrivena „markicom” mora naknaditi i dodatne troškove** prevoza koji po tom osnovu nastanu.

**Neoporezivi iznos naknade dokumentovanih troškova prevoza za dolazak i odlazak sa rada** utvrđen je *Zakonom o porezu na dohodak građana* (i trenutno, do 31.1.2024. god., iznosi **5.017. din.**). **Ukoliko se isplaćuje iznos veći od neoporezivog iznosa, plaća se porez na razliku između isplaćenog iznosa i neoporezivog dela, s tim da taj iznos pada na teret poslodavca.**

**Greška poslodavca je kada zaposlenom isplati naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada u visini neoporezivog iznosa, a NE iznosa stvarnog troška** prevoza.

**Promena mesta stanovanja zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu, NE može da utiče na uvećanje troškova prevoza** koje je poslodavac dužan da naknadi zaposlenom **u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti poslodavca.** Ovo pravilo važi za sve ugovore o radu zaključene nakon 29. jula 2014. god.

Zaposleni ima **pravo na naknadu** troškova za dolazak i odlazak sa rada, **za dane kada radi** tj. dolazi na posao. Za dane kada odsustvuje sa rada (godišnji odmor, bolovanje, plaćeno odsustvo) zaposleni nema pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada, jer iste nije ni imao. U slučaju da poslodavac plati naknadu troškova prevoza **za dan kada zaposleni ne radi**, ovo primanje ne bi imalo karakter *naknade troškova*, već bi se tretiralo kao drugo primanje zaposlenog iz člana 120. tačka 4) *Zakona o radu*.

**Greška poslodavca je kada NE plati pripadajući porez i doprinose na primanje koje isplati kao naknadu troškova prevoza, a u pitanju su dani kada zaposleni ne radi**, tj. odsustvuje sa rada.

Ukoliko **zaposleni živi u neposrednoj blizini** mesta rada, tako da za dolazak i odlazak sa rada *ne koristi neko prevozno sredstvo* od mesta stanovanja do mesta rada (i od mesta rada do mesta stanovanja), jer je **udaljenost** mesta stanovanja i mesta rada **manja od 1 autobuske stanice**, zaposlenom **NE PRIPADA naknada troškova** za dolazak i odlazak sa rada, jer zaposleni navedenih troškova nema. Takvo primanje zaposlenog *ne bi bila naknada troška, već drugo primanje iz člana 120. tačka 4) Zakona.*

U **svim ostalim slučajevima** poslodavac je **dužan da nadoknadi** troškove prevoza za dolazak i odlazak sa rada, u visini utvrđenoj opštim aktom, **bez obzira na udaljenost** mesta stanovanja i mesta rada.

**Greška poslodavca** je kada u opštem aktu i ugovoru o radu, **ograniči udaljenost do koje naknadije troškove** dolaska i odlaska sa rada.

### ***Naknada troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji***

***Naknada troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji obuhvata troškove ishrane*** u toku službenog puta („dnevnicu”), **putne troškove i troškove prenoćišta.**

**Opštim aktom i ugovorom o radu uređuje se visina istih** u skladu sa *Zakonom*. Naime, *Zakonom* nije uređena visina navedene naknade troškova, već je *samo utvrđeno pravo zaposlenog* na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji.

*Zakonom o radu* nije uređen termin „dnevnicu”, već se **opštim aktom i ugovorom o radu utvrđuje šta se smatra „dnevnicom”**. Najčešće se u praksi pod istom smatraju *troškovi ishrane i gradskog prevoza* u mestu u kojem se vrši službeni posao, a nekad *samo troškovi ishrane*. Stoga je u opštem aktu **neophodno precizirati na šta se konkretno odnosi ovaj termin**, kako ne bi bilo problema u praktičnoj primeni i kako bi se izbegli sudski sporovi.

Radi utvrđivanja prava na „dnevnicu” potrebno je prethodno **utvrditi vreme provedeno na službenom putu. Službeno putovanje u zemlji**



**računa se od** časa polaska na službeno putovanje do časa povratka sa službenog putovanja.

Opštim aktom i ugovorom o radu uređuje se **visina dnevnice i slučajevi kada zaposleni ima pravo na isplatu** dnevnice. Tako se *u praksi najčešće isplaćuje cela dnevnic*a za službeno putovanje u zemlji koje je trajalo **između 12 i 24 časa**, a **polovina** dnevnice za službeno putovanje koje je trajalo **između 8 i 12 časova**.

Kako se **kroz dnevnicu naknađuju troškovi ishrane** na službenom putu, u slučaju **kada su isti obezbeđeni tj. plaćeni, zaposleni nema pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada**, jer u tom slučaju takvog troška zaposlenog i nema. **Ukoliko bi poslodavac isplatio** zaposlenom **i naknadu za ishranu** na službenom putu, a ovom je **ishrana već obezbeđena**, takvo primanje bi imalo **karakter zarade**, tj. to bi bilo drugo primanje iz člana 120. tačka 4) Zakona o radu.

Opštim aktom i ugovorom o radu stoga je **neophodno utvrditi kako se isplaćuje deo „dnevnice“ kada je delimično obezbeđena ishrana** na službenom putu.

*Primer:*

*Ako je zaposlenom obezbeđeno noćenje s doručkom, pripada mu pravo na 70% „dnevnice“, a ako je obezbeđen i ručak, a ne i večera, pripada mu 30% „dnevnice“.*

**Greška je kada poslodavac na ime troškova ishrane isplati zaposlenom određeni iznos, a zaposlenom su naknađeni svi troškovi ishrane (sva 3 obroka).** U ovom slučaju, **na takvo primanje zaposlenog moraju se platiti** pripadajući **porez i doprinosi** kao na zaradu.

**Greška je kada, za dane kada je zaposleni na službenom putu, poslodavac zaposlenom isplati i naknadu troškova za ishranu u toku rada, jer je** ovom zaposlenom ishrana na putu **ili plaćena** kroz „dnevnicu“ **ili je obezbeđena** na neki drugi način.

**Visina dnevnice, kao i visina putnih troškova i troškova prenoćišta uređuje se opštim aktom i ugovorom o radu.** Najčešće se opštim aktom visina dnevnice vezuje za određeni procenat prosečne zarade prema podacima koje utvrđuje *Republički zavod za statistiku*.

*Primer:*

*Može se urediti da zaposleni ima pravo na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji, u visini 5% prosečne mesečne zarade prema poslednjem podatku Republičkog zavoda za statistiku na dan polaska na službeno putovanje.*

Praksa je da se **putni troškovi**, tj. troškovi prevoza *od mesta rada do mesta gde treba da se izvrši službeni posao* i troškovi prevoza za *povratak do mesta rada*, **priznaju u visini stvarnih troškova prevoza u javnom saobraćaju**, odnosno **u celosti prema priloženom računu**, kao **i troškovi noćenja**. Opštim aktom i ugovorom o radu može se utvrditi maksimalna visina ovih troškova. Tako, **na primer**, može se predvideti da se *zaposlenom priznaju troškovi noćenja prema priloženom hotelskom računu za prenoćište i doručak*, **izuzev za prenoćište i doručak u hotelu prve kategorije (pet zvezdica) i sl.**

**Opštim aktom, može se urediti** da, ako zbog hitnosti, odnosno potreba službenog posla, zaposleni ne može koristiti ni prevoz u javnom saobraćaju ni službeno vozilo, on, **po pismenom odobrenju ovlašćenog lica** (u kome su navedeni razlozi hitnosti, odnosno potreba službenog posla), **može koristiti sopstveni automobil**. Tada je **neophodno urediti naknadu za korišćenje sopstvenog vozila**, što se najčešće vezuje za određeni procenat od propisane cene za litar pogonskog goriva po pređenom kilometru.

**Troškovi službenog putovanja u zemlji naknađuju se na osnovu obračuna putnih troškova, uz koji se prilažu odgovarajući dokazi** o postojanju i visini troškova (karta za prevoz, račun za prenoćište i doručak, računi za ostale troškove i dr.). Opštim aktom i ugovorom o radu utvrđuje se **rok za dostavljanje dokaza** o izvršenom službenom putu, na osnovu kojih se isti naknađuju. Najčeći rok je tri dana od dana kad je službeno putovanje završeno.

**Primer** iz PKU za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala Srbije:

„Član 70. stav 1. alineja 4

*Poslodavac je dužan da u skladu sa opštim aktom i ugovorom radu zaposlenom obezbedi naknadu troškova, ishranu za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnicu za službeno putovanje u zemlji), u visini od 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu luks kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu.“*

### ***Naknada troškova za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu***

*Službeno putovanje u inostranstvo*, jeste službeno putovanje iz Republike Srbije u stranu državu i obratno, službeno putovanje iz jedne u drugu stranu državu i službeno putovanje iz jednog u drugo mesto u stranoj državi. Ovlašćeno lice izdaje zaposlenom ***nalog za službeno putovanje u inostranstvo pre nego što on pođe*** na službeno putovanje.

Kao i kod službenog puta u zemlji, **opštim aktom i ugovorom** radu moraju se **utvrditi bliži uslovi i slučajevi kada** zaposleni ima pravo **i na koju** naknadu troškova **i u kojoj visini** ima pravo na naknadu na službenom putu u inostranstvu.

Dakle, **forma naloga** za službeni put **nije propisana** *Zakonom o radu*, **niti je propisana visina naknade troškova** („dnevnicu“) **za ishranu, troškova smeštaja i prevoza po lokalnu**. Sve su ovo elementi **koji se moraju utvrditi opštim aktom**, kako u praktičnoj primeni ne bilo nesporazuma i eventualno sudskih procesa s tim u vezi.

Opštim aktom i ugovorom o radu, **utvrđuju se troškovi koje** zaposleni na službenom putovanju u inostranstvo **može da refundira** od poslodavca.

*Primer:*

*Tako se može urediti da se zaposlenom naknađuju troškovi smeštaja u visini plaćenog hotelskog računa za prenoćište i doručak, odnosno da se zaposlenom kome su obezbeđeni besplatno prenoćište i doručak, ne naknađuju troškovi smeštaja.*

**Greška je poslodavca kada pošalje zaposlenog na službeni put bez naloga za službeni put ili kada zaposlenog pošalje na službeni put samo sa putnim nalogom za vozilo, a NE i sa nalogom za službeni put.**

*Nalog za službeno putovanje u inostranstvo* trebalo bi **da sadrži** ime i prezime zaposlenog koji putuje, naziv države i mesto u koje se putuje, cilj putovanja, datum polaska na putovanje i datum povratka s putovanja, kategoriju hotela u kojima je obezbeđen smeštaj, napomenu o tome da li su obezbeđeni besplatan smeštaj i ishrana, vrstu prevoznog sredstva kojim se putuje, iznos akontacije koji može da se isplati, podatke o tome ko snosi troškove službenog putovanja i način obračuna troškova putovanja.

Opštim aktom i ugovorom o radu trebalo bi **urediti** da se **zaposlenom može isplatiti akontacija u visini procenjenih troškova**. Takođe, opštim aktom može se predvideti da je zaposleni, ukoliko službeno putovanje ne započne u roku od tri dana od datuma koji je naveden u *nalogu za službeno putovanje*, dužan da isplaćenu akontaciju vrati narednog dana od isteka tog roka.

*Dnevnica za službeno putovanje u inostranstvo* po pravilu, **određuje se od** časa prelaska državne granice Republike Srbije - u polasku, **do** časa prelaska državne granice R.Srbije - u povratku. Ako se u inostranstvo putuje **avionom**, dnevnicu se određuje od časa polaska aviona s poslednjeg aerodroma u Republici Srbiji do časa povratka na prvi aerodrom u R.Srbiji. Ako se u inostranstvo putuje **brodom**, dnevnicu se određuje od časa polaska broda iz poslednjeg pristaništa u R.Srbiji do časa povratka u prvo pristanište u R.Srbiji.

Zasposlenom pripada **jedna dnevnicu na svaka 24 časa** provedena u inostranstvu, a ako je **preostalo vreme** provedeno u inostranstvu **duže od 12 časova** - pripada mu **još jedna dnevnicu**, odnosno **još polovina dnevnice** **ako je preostalo vreme** provedeno u inostranstvu **između osam i 12 časova**.

***Naknada troškova smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade***

Svaki poslodavac je **u obavezi da zaposlenom isplati naknadu troškova za smeštaj i ishranu za rad i boravak na terenu, ako nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade.**

**Visina naknade** ovih troškova, **način isplate i ostalo mora se urediti opštim aktom i ugovorom** o radu. Takođe, kako *Zakonom o radu nije utvrđeno šta se smatra pod „radom na terenu”*, opštim aktom treba biti isto utvrđeno. Znači, **opštim aktom treba definisati šta znači rad na terenu**, a šta *službeni put*, jer od toga zavisi koji i koliki se troškovi isplaćuju zaposlenom.

Za vreme rada i boravka na terenu, **poslodavac je dužan** da obezbedi zaposlenom besplatan smeštaj i ishranu **ili** da zaposlenima isplati naknadu troškova smeštaja i ishrane.

Da bi zaposleni ostvario **pravo na naknadu** navedenih troškova, **moraju biti ispunjena oba uslova:**

- da zaposleni **radi na terenu** i
- da **boravi na terenu** (ne vraća se u prebivalište dok je na terenu).

*Zakonom o radu* nije uređen „**terenski dodatak za vreme rada i boravka na terenu**”, ali se isti **može urediti** opštim aktom i ugovorom o radu. Dakle, u pitanju je još jedno primanje, koje je poslodavac **dužan da isplati ukoliko ga kao pravo uredi**. Ovu naknadu NE treba **poistovećavati sa naknadom troškova za smeštaj i ishranu za rad i boravak na terenu**, ako nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade. Pre svega, iz razloga što prva „**terenski dodatak za vreme rada i boravka na terenu**” treba da predstavlja **novčanu kompenzaciju zato što** zaposleni nije u svom mestu boravka, niti je sa svojom porodicom, i u pitanju je **drugo primanje** zaposlenog koje *ima karakter zarade*, a druga je standardna naknada troškova.

**Greška je kada poslodavac pod „terenskim dodatkom” računa i troškove smeštaja i rada na terenu.**

Zaposleni **NE može istovremeno ostvariti naknadu troškova za ishranu u toku rada i naknadu troškova ishrane za rad i boravak na terenu**, jer jedno drugo isključuje.

*Primer iz PKU za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala Srbije, gde je uređena visina terenskog dodatka i naknade troškova za rad na terenu:*

„Član 70. st. 1. alineja 6

*Poslodavac je dužan da u skladu sa opštim aktom i ugovorom radu zaposlenom obezbedi naknadu troškova za dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (**terenski dodatak**), u visini 1,5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a **ako nisu obezbeđeni smeštaj i ishrana (tri obroka) zaposlenom, i na naknadu dokumentovanih, realnih troškova smeštaja i ishrane.***

*Naknada troškova za terenski dodatak, naknada troškova za ishranu u toku rada i naknada troškova za dnevnicu za službeno putovanje, međusobno se isključuju. (st. 2)”*

### *Naknada troškova za ishranu u toku rada*

*Zakonom o radu utvrđeno je pravo zaposlenog na naknadu troškova za ishranu u toku rada. Zakonom nije utvrđen ni minimalni iznos naknade troškova za „topli obrok”, tako da se ova naknada mora uređiti opštim aktom i ugovorom o radu.*

Po pravilu, naknada troškova za ishranu u toku rada (**„topli obrok”**) utvrđuje se po danu rada zaposlenog. Opštim aktom, takođe treba precizirati da li se isti „topli obrok” utvrđuje u „neto” ili u „bruto” iznosu. Ovo iz razloga što **naknada troškova za ishranu u toku rada ima karakter („bruto”) zarade**, a s druge strane, zaposlenog zanima koliko će dobiti „neto” po danu na ime „toplog obroka”, tako da ima argumenata da se utvrdi i na jedan i na drugi način. Ipak, **preporuka** je da se ova naknada utvrdi u „bruto” iznosu, s obzirom da ima karakter zarade, kao i da su sva ostala primanja u Zakonu o radu utvrđena po „bruto” principu.

**Najčešće se visina** „toplog obroka” **utvrđuje** u određenom procentu u odnosu na određeni podatak o prosečnoj zaradi po zaposlenom u R.Srbiji, ili može se utvrđivati u odnosu na neki drugi parametar, a može se utvrditi i u fiksnom iznosu.

Zaposlenom **pripada naknada troškova za ishranu u toku rada**. Ovo znači da **pravo** na naknadu troškova za „topli obrok” **imaju samo zaposleni za dane kada su radili** tj. bili na radu. Za dane kada zaposleni nije bio na radu (godišnji odmor, bolovanje, plaćeno i neplaćeno odsustvo, službeni put), zaposleni nema pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada.

**Greška je kada poslodavac isplati naknadu za ishranu u toku rada, za dane kada zaposleni ne radi.**

U skladu sa *Zakonom*, poslodavac **može, umesto isplate** „toplog obroka”, **obezbediti organizovanu ishranu za zaposlene**. Poslodavcima je omogućeno da zaposlenima obezbede ishranu u toku rada, u sopstvenom restoranu ili drugom restoranu, ili da poslodavac obezbedi *vrednosne bonove* za kupovinu hrane u drugim objektima. U tom slučaju poslodavac neće morati da zaposlenom naknadi troškove za ishranu u toku rada, jer ih zaposleni nema (ishrana je obezbeđena u restoranu ili kroz vrednosne bonove *na primer*). Međutim, kako naknada troškova za ishranu u toku rada *ima karakter zarade*, poslodavac će **i u tom slučaju morati da visinu troškova izrazi u novcu**, s obzirom na karakter ove naknade troškova.

**Primer iz PKU za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala Srbije** kojim je utvrđena naknada troškova za ishranu u toku rada:

„Član 70. st. 1. alineja 2

*Poslodavac je dužan da u skladu sa opštim aktom i ugovorom radu zaposlenom obezbedi naknadu troškova za mesečnu ishranu u toku rada za dane provedene na radu najmanje u visini 20% minimalne zarade u skladu sa Zakonom (obračunate za 174 sata), ukoliko poslodavac nije obezbedio organizovanu ishranu tokom rada.”*

### *Naknada troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora*

Zaposleni ima **pravo na naknadu troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora** u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, ali **visina** ovog prava nije utvrđena zakonom. Stoga je istu neophodno **utvrditi opštim aktom i ugovorom** o radu, odnosno urediti visinu *regresa za korišćenje godišnjeg odmora*, kao **i način isplate** istog. Neophodan **uslov za isplatu** *regresa* je *korišćenje godišnjeg odmora* za kalendarsku godinu, odnosno naknada troškova za regres pripada zaposlenom za dane kada je bio na godišnjem odmoru.

**Ukoliko zaposleni nije koristio godišnji odmor, nema pravo na regres.**

Slično kao i u slučaju utvrđivanja visine „toplog obroka”, **visina regresa** se najčešće vezuje za određeni procenat prosečne ili minimalne zarade isplaćene R.Srbiji ili kod poslodavca.

Opštim aktom i ugovorom o radu neophodno je **urediti kako se regres isplaćuje**, da li se regres **utvrđuje u „neto” ili u „bruto” iznosu**, da li se bez obzira što je broj dana godišnjeg odmora različit svim zaposlenima isplaćuje isti iznos *regresa* ili ipak zavisi od dužine godišnjeg odmora (utvrđuje se po danu) i sl.

Kao i naknada troškova za ishranu u toku rada, i *naknada troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora* ima karakter zarade **i na nju se plaćaju** pripadajući **porez i doprinosi**.

**Greška je kada poslodavac svim zaposlenima u određenom mesecu isplati regres (na primer u julu ili avgustu), a zaposleni nije još koristio godišnji odmor.**

### **3.2. Pravo zaposlenog na isplatu naknade drugih primanja u skladu sa odredbama Zakona o radu**

*Druga primanja* koja je poslodavac **DUŽAN DA ISPLATI zaposlenom**, u skladu sa opštim aktom su:

- 1) otpremnina pri odlasku u penziju;
- 2) naknada troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže po-



rodice (bračni drug i deca zaposlenog), a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;

3) naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

**Poslodavac**, u skladu sa opštim aktom, **MOŽE DA ISPLATI:**

- poklon deci zaposlenog starosti do 15 godina života za Božić i Novu godinu;

- premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje;

- kolektivno osiguranje od posledica nezgoda;

- kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija;

- jubilarnu nagradu;

- solidarnu pomoć;

- druga primanja.

### ***Otpremnina pri odlasku u penziju***

*Otpremnina pri odlasku u penziju u visini dve prosečne zarade* prema poslednjem objavljenom podatku *Republičkog organa za statistiku* je pravo svakog zaposlenog kome prestaje radni odnos zbog odlaska u penziju.

Pod (**prosečnom**) **zaradom**, u smislu *Zakona o radu* i podatka koji objavljuje *Republički zavod za statistiku*, podrazumeva se „**bruto**” **zarada**, tj. zarada koja u sebi sadrži pripadajuće doprinose za obavezno socijalno osiguranje i porez iz zarade.

**Greška je kada poslodavac isplati otpremninu za odlazak u penziju u visini dve „NETO” zarade u R.Srbiji.**

Opštim aktom i ugovorom o radu **može da se utvrdi i veći iznos** od zakonom propisanog minimuma.

*Primer:*

*Tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u R.Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, odnosno tri prosečne zarade u preduzeću ili tri poslednje isplaćene zarade zaposlenog.*

**Pravo na otpremninu za odlazak u penziju ima samo** zaposleni kome prestaje radni odnos radi ostvarivanja prava na starosnu, invalidsku, porodičnu penziju ili prevremenu starosnu **penziju**.

**Greška je kada** poslodavac **NE isplati otpremninu** za odlazak u penziju zaposlenom koji raskida radni odnos radi ostvarivanja prava na **porodičnu penziju ili prevremenu starosnu penziju**.

**Pravo na otpremninu za odlazak u penziju ima i zaposleni na određeno vreme, kome radni odnos** na određeno vreme **prestaje zbog** ostvarivanja **prava na penziju, ali NE zbog isteka roka na koji je zasnovan**. Znači, zaposleni koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i zaposleni na neodređeno vreme, što uključuje i pravo na otpremninu za odlazak u penziju.

*Primer:*

Zaposleni koji je zasnovao radni odnos **na određeno** vreme, a kome je radni odnos prestao zbog potpunog gubitka radne sposobnosti i ostvarivanja prava na invalidsku penziju, a **pre isteka ugovora o radu na određeno vreme, ima pravo na otpremninu pri odlasku u invalidsku penziju**.

U slučaju da je zaposlenom na određeno vreme *prestao radni odnos, a lice je nakon tog datuma prestanka radnog odnosa ostvarilo pravo na invalidsku penziju, nema osnova* da od poslodavca zahteva isplatu otpremnine za odlazak u penziju, s obzirom da **razlog raskida radnog odnosa nije bio odlazak u penziju**, već odrađen posao u roku koji je unapred bio ugovoren.

Prema tome, **pravo na otpremninu pri odlasku u penziju, NE MOŽE da ostvari zaposleni kome je radni odnos prestao po drugom osnovu**. Ukoliko je osnov prestanka radnog odnosa, istek roka za koji je zasnovan radni odnos na određeno vreme, to zaposleni nema pravo na otpremninu. Takođe, ukoliko je radni odnos zaposlenog *prestao po osnovu utvrđivanja viška zaposlenih i zaposlenom je po tom osnovu isplaćena otpremnina, nema pravo* na isplatu otpremnine zbog odlaska u penziju.

**Greška je kada poslodavac NE isplati otpremninu za odlazak u penziju zaposlenom koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, a koji raskida radni odnos radi ostvarivanja prava na penziju.**

**Primer** otpremnine za odlazak u penziju *iz PKU za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala:*

„Član 68. stav 1 alineja 1.

*Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dvostrukog iznosa poslednje isplaćene zarade zaposlenog u momentu isplate, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od dvostrukog iznosa prosečne mesečne zarade po zaposlenom kod poslodavca u momentu isplate, odnosno dve prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije.”*

### ***Naknada troškova pogrebnih usluga***

Zaposleni ima **pravo na naknadu troškova pogrebnih usluga, u slučaju smrti člana uže porodice** (bračni drug i deca zaposlenog). Takođe, poslodavac je **dužan da isplati naknadu troškova pogrebnih usluga članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog.**

*Zakonom nije uređena minimalna visina naknade troškova pogrebnih usluga, već samo obaveza poslodavca da istu isplati u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.*

Prema tome, pravo na naknadu troškova za slučaj smrti je zagarantovano zaposlenom, odnosno članovima njegove porodice, ali nije propisana njena visina. **Iznos naknade troškova pogrebnih usluga, način i rok isplate, mora se utvrditi opštim aktom i ugovorom o radu.**

**Najčešće** se opštim aktom, **visina naknade troškova pogrebnih usluga** utvrđuje u iznosu koji je *Zakonom o porezu na dohodak građana* propisan kao neoporeziv ili u visini koju *Fond za penzijsko i invalidsko osiguranje* za slične namene isplaćuje svojim korisnicima.

Međutim, **nema smetnje da se visina naknade troškova pogrebnih usluga „veže” za visinu uobičajenih troškova sa sahranu, a prema priloženim računima**, ali u tom slučaju potrebno je **utvrditi „gornji” limit** za visinu troškova koji se isplaćuju u navedene svrhe, kako eventualno ne bi došlo do zloupotrebe ovog prava.

**Naknada troškova pogrebnih usluga** je zakonom propisano pravo svakog zaposlenog i **NE treba ga mešati sa drugim primanjem** koje se isplaćuje kao „**solidarna pomoć za slučaj smrti zaposlenog**”. Dakle, *obaveza* svakog poslodavca je da, u slučaju smrti zaposlenog odnosno smrti člana uže porodice, isplati **naknadu troškova pogrebnih usluga, solidarnu pomoć** za te namene **može da isplati, pod uslovom da je ista utvrđena opštim aktom i ugovorom o radu.**

**Greška poslodavca je kada zaposlenom isplati solidarnu pomoć za slučaj smrti člana uže porodice, a NE ISPLATI mu naknadu troškova pogrebnih usluga** koja je propisana u članu 119. Zakona o radu.

Pod **članom uže porodice** u smislu *naknade pogrebnih troškova* smatraju se braćni drug i deca zaposlenog. Kako je obuhvat tačno utvrđen *Zakonom*, **ne može se opštim aktom odnosno ugovorom o radu proširiti krug** članova uže porodice koji mogu da ostvare ovo pravo. Praktično ovo znači, da **naknadu troškova pogrebnih usluga mogu ostvariti isključivo zaposleni i članovi njegove porodice**, dok se **obuhvat lica koja mogu da dobiju solidarnu pomoć** za slučaj smrti zaposlenog ili člana porodice, **može proširiti** (roditelji, braća, sestre i sl.).

**Greška je kada poslodavac isplati naknadu troškova pogrebnih usluga nekom drugom licu, kada zaposleni koji je preminuo nema suprugu niti decu.**

Kako je *Zakonom* propisan obuhvat lica koja imaju pravo na *naknadu troškova pogrebnih usluga* (zaposleni i članovi uže porodice), ukoliko zaposleni nema članove uže porodice, a premine, niko nema

pravo na naknadu pogrebnih usluga. Stoga je važno da se ovaj „slučaj” prepozna kroz *solidarnu pomoć*, odnosno da se utvrdi **pravo na isplatu solidarne pomoći za lice koje snosi troškove sahrane** za lice koje nema članove uže porodice.

*Primer naknade troškova za pogrebne usluge iz PKU za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala:*

„Član 68. stav 1. alineja 2

*Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati **naknadu troškova pogrebnih usluga** u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga koje priznaje Fond penzijskog i invalidskog osiguranja.”*

### ***Naknada štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja***

Poslodavac je **dužan da zaposlenom povređenom na radu ili oboljelom na radu naknadi štetu**, u skladu sa opštim aktom. Kako *Zakonom* nije propisan ni minimalan niti maksimalni **iznos** ove naknade, to se **opštim aktom** ista mora **utvrditi**.

**Ukoliko poslodavac ne utvrdi štetu ili je zaposleni nezadovoljan visinom naknadene štete, može se obratiti sudu.**

**Greška je kada se u opštem aktu i ugovoru o radu ne utvrdi visina naknade štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, pa u slučaju kada se zaposleni povredi na radu ili dobije profesionalno oboljenje, može preko suda da zahteva visinu naknade štete koja nije odgovarajuća.**

### ***Božićni i novogodišnji paketići za decu zaposlenih***

Poslodavac **može deci zaposlenog starosti do 15 godina** života, u skladu sa opštim aktom, **da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu** u vrednosti **do neoporezivog iznosa** koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana (do 31.1.2024. god. to je iznos od **12.544 din.**).

**Opštim aktom neophodno je utvrditi** da li deca zaposlenih imaju pravo na paketiće, i ako imaju, neophodno je **definisati** starost deteta tj. do koliko godina deca zaposlenih imaju pravo na paketiće, koja je vrednost paketića, koji su rokovi za isplatu (nabavku) paketića i sl.

Znači, opštim aktom **moraju se utvrditi svi elementi** neophodni za realizaciju poklona: **u kom obliku** se isplaćuje poklon, koja je **vrednost** poklona, **kada i kojim povodom** se isplaćuje poklon, **do koje starosti** dece i sl.

*Zakonom o radu* nije preciziran slučaj isplate paketića deci zaposlenih **kada su oba roditelja zaposlena** kod jednog poslodavca. Poslodavac **svojim aktom treba da uredi** ovo pitanje, odnosno da li dete čija su oba roditelja zaposlena kod istog poslodavca ima pravo na jedan ili dva poklona.

Kakav će biti krakter ovog davanja zaposlenima (za paketiće), odnosno **da li će biti drugo primanje koje nema karakter zarade** ili **drugo primanje koje se smatra zaradom, zavisi od** sledećih kriterijuma:

- **starosti deteta** zaposlenog (da li je dete starije ili mlađe od 15 godina),
- **kojim povodom se daje** (novogodišnji i božićni praznici ili drugi povod),
- **vrednosti paketića.**

Prema tome, **ukoliko su kriterijumi** za dodeljivanje poklona **drugaciji od onih utvrđenih članom 119. Zakona o radu, nema smetnji da se izvrši i takvo darivanje**, s tim što se u tom slučaju primenjuje *član 120. tačka 4) Zakona o radu.*

**Opštim aktom može se utvrditi pravo na dodelu paketića:** deci do 7 godina, deci do 15 godina ili deci do 18 godina života; unucima zaposlenih i sl, ali je **karakter ovakvog davanja različit**. Naime, novogodišnji i božićni pokloni **deci zaposlenih do 15 godina života do neoporezivog iznosa nemaju karakter zarade, dok razlika između vrednosti paketića i neoporezivog dela ima karakter zarade i na istu se plaćaju porez i doprinosi** za socijalno osiguranje. Dok **paketići** koji se daruju **deci preko 15 godina i/ili unucima zaposlenih, bez obzira na iznos, imaju karakter zarade.**

## **Jubilarna nagrada**

Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu **može** da se utvrdi pravo na jubilarnu nagradu.

**Jubilarna nagrada nije zakonska obaveza** poslodavca. Međutim, **ako je opštim aktom i ugovorom o radu utvrđeno pravo zaposlenog na jubilarnu nagradu ista se mora i isplatiti.**

Dakle, da bi zaposleni ostvarili pravo na *jubilarnu nagradu*, isto mora biti uređeno opštim aktom, odnosno ugovorom o radu. Pre svega, potrebno je urediti **kriterijume za isplatu** jubilarne nagrade: koji zaposleni imaju pravo na jubilarnu nagradu, za koliko godina rada se ostvaruje jubilarna nagrada i sl. Takođe, neophodno je definisati **šta se smatra jubilarnom nagradom**: da li je to nagrada za godine „vernosti” poslodavcu, nagrada za jubilej tj. godišnjicu osnivanja poslodavca, kršnu slavu poslodavca i slično.

Ukoliko se opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrdi pravo zaposlenog na *jubilarnu nagradu*, ovim **aktima** je neophodno **definisati i rokove za isplatu jubilarne nagrade**. Znači, neophodno je da se precizira da li se *jubilarna nagrada* isplaćuje u mesecu kada zaposleni ostvaruje uslove za sticanje prava na *jubilarnu nagradu* ili se *jubilarna nagrada* isplaćuje svim zaposlenima koji u kalendarskoj godini ispunjavaju uslove na određeni dan važan za poslodavca ili zaposlene (dan osnivanja preduzeća, slava preduzeća i dr.).

**Greška je kada poslodavac, koji utvrdi pravo zaposlenog na jubilarnu nagradu, NE precizira sve kriterijume za isplatu iste u opštem aktu, te se javljaju sporovi u tumačenju, odnosno u primeni i ostvarivanju prava na jubilarnu nagradu.**

**Najčešće se jubilarna nagrada u praksi „vezuje” za godine rada** provedene **u radnom odnosu kod poslodavca** („nagrada za odanost poslodavcu”).

*Primer:*

*Opštim aktom može biti predviđeno „da zaposleni ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu, za 10, 20 i 30 godina rada provedenih u radom*

*odnosu kod poslodavca”, tj. za isti period na osnovu koga zaposleni ostvaruje pravo na uvećanje zarade po osnovu minulog rada kod poslodavca.*

Kako je *Zakonom o radu* samo utvrđeno da se **opštim aktom ili ugovorom može** utvrditi **pravo** na *jubilarnu nagradu (a ne mora)*, svi **kriterijumi** na osnovu kojih se *jubilarna nagrada* uređuje **definišu se** ovim aktima. Ovo znači da, za razliku od perioda na osnovu koga se računa minuli rad i otpremnina zaposlenog u slučaju tehnološkog viška (koji *ne može biti drugačiji od onog definisanog u čl. 108. i čl. 158. Zakona o radu*), **period za obračun jubilarne nagrade** kod poslodavca **može se i drugačije urediti**.

*Primer:*

*Pojedinačnim kolektivnim ugovorom (ili pravilnikom o radu), može se urediti da se u period za obračun jubilarne nagrade uzima u obzir i beneficirani radni staž koji je zaposleni ostvario kod poslodavca.*

Znači, **opštim aktom, neophodno je urediti kriterijume** na osnovu kojih se ista obračunava, kao i **visinu jubilarne nagrade**. Najčešće se u navedenim aktima, utvrđuje da svi zaposleni za isti period imaju pravo na određeni iznos *jubilarnu nagrade*.

*Primer:*

*Na primer, zaposleni za 10 godina rada imaju pravo na jubilarnu nagradu u visini 1 zarade, zaposleni sa 20 godina rada na 1,5 zaradu, a zaposleni za 30 godina rada na 2 zarade.*

**Kao osnovica** za obračun *jubilarnu nagrade* u opštim aktima, **obično se koristi** prosečna zarada u Republici Srbiji, prosečna zarada isplaćena u preduzeću ili prosečna zarada zaposlenog.

**Primer jubilarne nagrade u PKU za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala:**

*„Član 69. stav 1. tačka 1)*

*Poslodavac može u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu da zaposlenom isplati **jubilarnu nagradu** za 10, 20 i 30 godina neprekidnog rada u radnom odnosu kod poslodavca (uključujući i **beneficirani radni staž** u skladu sa *Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju*,*



*kao i vreme provedeno u radnom odnosu kod povezanih lica sa poslodavcem, u skladu sa zakonom).”*

### **Solidarna pomoć**

Kao i *jubilarna nagrada*, **solidarna pomoć nema karakter zarade**. Zakonom je predviđena samo kao **moгуćnost isplate** ovog prava zaposlenom, tako da se ista mora **urediti opštim aktom**.

**Najčešće** se utvrđuje pravo na *solidarnu pomoć*, za slučaj duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana porodice, pomoć u kupovini lekova, ortopedskih pomagala (proteze, kolica i sl.), pomoć za troškove zdravstvene rehabilitacije i banjskog lečenja, pomoć u slučaju rođenja deteta, pomoć za ublažavanje posledica elementarnih nepogoda ili vanrednih događaja na objektu stanovanja i slično.

Opštim aktom ili ugovorom o radu, treba **utvrditi u kojim slučajevima** treba da se isplati *solidarna pomoć*, **visinu, način isplate i kriterijume** za ostvarivanje prava na *solidarnu pomoć*. **Što preciznije i detaljnije za svaki slučaj solidarne pomoći** radi izbegavanja eventualnih nedoumica u primeni ovih prava.

#### *Primer:*

*Tako se može utvrditi pravo na solidarnu pomoć u slučaju teže bolesti vitalnih organa zaposlenih i članova uže porodice zaposlenih, koje zahtevaju operativne zahvate ili lečenje po mišljenju ili preporuci konzilijuma lekara, koji se ne mogu obaviti u zemlji - u visini troškova prema priloženom računu.*

*Takođe, može se utvrditi pravo na solidarnu pomoć za slučaj hitne nabavke ortopedskih pomagala za zaposlenog i člana uže porodice zaposlenog, koja se nadoknađuju na teret zavoda za zdravstveno osiguranje - u visini cene ortopedskih pomagala po računu, uz obavezu zaposlenog da po dobijanju sredstava od zavoda, ista uplati na račun poslodavca i slično.*

Znači, da bi zaposleni ostvarili pravo na *solidarnu pomoć*, **opštim aktom moraju biti predviđeni slučajevi, kriterijumi i uslovi** koji moraju biti ispunjeni da bi se ista i realizovala.

Ukoliko se isplati primanje zaposlenom koje nije utvrđeno opštim aktom, odnosno ugovorom o radu kao **solidarna pomoć**, isto se smatra **dugim primanjem** iz člana 120. stav 4. Zakona o radu i kao takvo **ima karakter zarade**.

Zakonom o porezu na dohodak građana utvrđen je **neoporezivi iznos za određene slučajeve** solidarne pomoći: *solidarna pomoć za slučaj bolesti, zdravstvene rehabilitacije ili invalidnosti zaposlenog ili člana njegove porodice* (koji do 31.1.2024. god. iznosi **50.173 din.**).

**Greška** je kada poslodavac isplati kao „solidarnu pomoć” primanje koje nije kao takvo uređeno opštim aktom i ugovorom o radu, a na isto ne plati pripadajući porez i doprinose na zaradu, u skladu sa zakonom.

**Primer solidarne pomoći u PKU za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala:**

„Član 69. stav 1. tačka 2)

Poslodavac može u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu da zaposlenom isplati **solidarnu pomoć u slučaju:**

- **duže ili teže bolesti** zaposlenog ili člana njegove uže porodice (bračni drug i deca),

- **nabavke lekova** za zaposlenog ili člana njegove uže porodice (bračni drug i deca),

- **zdravstvene rehabilitacije** zaposlenog ili člana njegove uže porodice (bračni drug i deca),

- **štete pretrpljene usled elementarne nepogode.**”

### **3.3. Ostali prekršaji iz čl. 275. Zakona i novčana kazna**

Prema članu 275. Zakona o radu, pored prekršaja navedenih u delu 3.1. ove glave, propisane su iste **novčane kazne** za prekršaje **poslodavca, i to:**

- za pravno lice – kazna od **400.000 do 1.000.000 din.**,

- za preduzetnika – kazna od **100.000 do 300.000 din.**, kao i

- **za odgovorno lice** u pravnom licu - kazna od **20.000 do 40.000 din.**,

**ako** poslodavac:

- pozove na odgovornost predstavnika zaposlenih koji postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom (*čl. 13. Zakona*);

- zaposlenom ne preda primerak ugovora o radu u skladu sa odredbama ovog zakona (*čl. 30. st. 4. Zakona*);

- postupi suprotno odredbama ovog zakona koje uređuju godišnji odmor (*čl. 68-75. Zakona*);

- ako zaposlenom koji je ostvario pravo na mirovanje radnog odnosa uskrati pravo da se vrati na rad (*čl. 79. Zakona*);

- zaposlenom uskrati pravo na otpremninu u skladu sa odredbama ovog zakona (*čl. 158. Zakona*).



# Glava XIV

## NAJVAŽNIJI PROPISI

### 1. ZAKON O RADU

(„Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-US, 113/17\* i 95/18-aut.tum. od 08.12.2018. god.)  
- prečišćen tekst, u primeni počev od 25.12.2017. god. -

#### I. OSNOVNE ODREDBE

##### 1. Predmet

###### Član 1.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju se ovim zakonom i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju se i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu - samo kada je to ovim zakonom određeno.

## Član 2.

Odredbe ovog zakona primenjuju se na zaposlene koji rade na teritoriji Republike Srbije, kod domaćeg ili stranog pravnog, odnosno fizičkog lica (u daljem tekstu: poslodavac), kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca ako zakonom nije drukčije određeno.

Odredbe ovog zakona primenjuju se i na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno.

Odredbe ovog zakona primenjuju se i na zaposlene kod poslodavaca u oblasti saobraćaja, ako posebnim propisom nije drukčije određeno.

Odredbe ovog zakona primenjuju se na zaposlene strane državljanke i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Republike Srbije, ako zakonom nije drukčije određeno.

## Član 3.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora.

Pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa:

1) ako kod poslodavca nije osnovan sindikat ili nijedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti ili nije zaključen sporazum o udruživanju u skladu sa ovim zakonom;

2) ako nijedan učesnik kolektivnog ugovora ne pokrene inicijativu za početak pregovora radi zaključivanja kolektivnog ugovora;

3) ako učesnici kolektivnog ugovora ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od dana započinjanja pregovora;

4) ako sindikat, u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za početak pregovora za zaključivanje kolektivnog ugovora, ne prihvati inicijativu poslodavca.

U slučaju iz stava 2. tačka 3) ovog člana učesnici kolektivnog ugovora dužni su da nastave pregovore u dobroj veri.

U slučaju iz stava 2. tačka 3) ovog člana, poslodavac je dužan da pravilnik o radu dostavi reprezentativnom sindikatu u roku od sedam dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Poslodavac koji ne prihvati inicijativu reprezentativnog sindikata za pristupanje pregovorima za zaključenje kolektivnog ugovora, ne može pravilnikom o radu da uredi prava i obaveze iz radnog odnosa.

Pravilnik o radu donosi nadležni organ kod poslodavca, utvrđen zakonom, odnosno osnivačkim ili drugim opštim aktom poslodavca, a kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica donosi ovlašćeno lice u skladu sa zakonom.

Pravilnik o radu javnog preduzeća i društva kapitala čiji je osnivač Republika, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave (u daljem tekstu: javno preduzeće) i društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće, donosi se uz prethodnu saglasnost osnivača.

Pravilnik o radu prestaje da važi danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora iz stava 1. ovog člana.

#### Član 4.

Opšti i poseban kolektivni ugovor moraju biti u saglasnosti sa zakonom.

Kolektivni ugovor kod poslodavca, pravilnik o radu i ugovor o radu moraju biti u saglasnosti sa zakonom, a kod poslodavca iz čl. 256. i 257. ovog zakona - i sa opštim i posebnim kolektivnim ugovorom.

## **2. Značenje pojedinih pojmova**

#### Član 5.

Zaposleni, u smislu ovog zakona, jeste fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac, u smislu ovog zakona, jeste domaće, odnosno strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje, jedno ili više lica.

#### Član 6.

Sindikatom, u smislu ovog zakona, smatra se samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih interesa.

#### Član 7.

Udruženjem poslodavaca, u smislu ovog zakona, smatra se samostalna, demokratska i nezavisna organizacija u koju poslodavci dobrovoljno stupaju radi predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih poslovnih interesa, u skladu sa zakonom.

### **3. Medusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu**

#### Član 8.

Kolektivni ugovor i pravilnik o radu (u daljem tekstu: opšti akt) i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

#### Član 9.

Ako opšti akt i pojedine njegove odredbe utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih zakonom, primenjuju se odredbe zakona.

Pojedine odredbe ugovora o radu kojima su utvrđeni nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih zakonom i opštim aktom, odnosno koje se zasnivaju na netačnom obaveštenju od strane poslodavca o pojedinim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog - ništave su.

#### Član 10.

Posebnim kolektivnim ugovorom ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenom od prava i uslova utvrđenih opštim kolektivnim ugovorom koji obavezuje poslodavce koji su članovi udruženja poslodavaca koje zaključuje taj poseban kolektivni ugovor.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenom od prava i uslova utvrđenih opštim, odnosno posebnim kolektivnim ugovorom koji obavezuje tog poslodavca.



Član 11.

Ništavost odredaba ugovora o radu utvrđuje se pred nadležnim sudom. Pravo da se zahteva utvrđivanje ništavosti ne zastareva.

## 4. Osnovna prava i obaveze

### 1) Prava zaposlenih

Član 12.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbednost i zdravlje na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta, dostojanstvo ličnosti i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti, kao i pravo na druge oblike zaštite, u skladu sa zakonom i opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja.

Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi nege deteta, u skladu sa ovim zakonom.

Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena osoba sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa zakonom.

Član 13.

Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika, imaju pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada.

Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih, zbog aktivnosti iz stava 1. ovog člana ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 14.

Ugovorom o radu ili odlukom poslodavca može se utvrditi učešće zaposlenog u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

## **2) Obaveze zaposlenih**

Član 15.

Zaposleni je dužan:

- 1) da savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi;
- 2) da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- 3) da obavesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu;
- 4) da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

## **3) Obaveze poslodavca**

Član 16.

Poslodavac je dužan da:

- 1) zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu;
- 2) zaposlenom obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima;
- 3) zaposlenom pruži obaveštenje o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima iz člana 15. tačka 2) ovog zakona i pravima i obavezama koje proizlaze iz propisa o radu i propisa o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu;
- 4) zaposlenom obezbedi obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu;
- 5) zatraži mišljenje sindikata u slučajevima utvrđenim zakonom, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan sindikat od predstavnika koga odrede zaposleni.

## **4) Obaveze poslodavca i zaposlenog**

Član 17.

Poslodavac i zaposleni dužni su da se pridržavaju prava i obaveza utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

## 5. Zabrana diskriminacije

### Član 18.

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

### Član 19.

Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica - lice koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja iz člana 18. ovog zakona.

### Član 20.

Diskriminacija iz člana 18. ovog zakona zabranjena je u odnosu na:

- 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- 4) napredovanje na poslu;
- 5) otkaz ugovora o radu.

Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova iz člana 18. ovog zakona ništave su.

### Član 21.

Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje.

Uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao

i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

#### Član 22.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, i da je svrha koja se time želi postići opravdana.

Odredbe zakona, opšteg akta i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti osoba sa invaliditetom, žena za vreme porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, posebne nege deteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja - ne smatraju se diskriminacijom.

#### Član 23.

U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba čl. 18 - 21. ovog zakona lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete od poslodavca, u skladu sa zakonom.

Ako je u toku postupka tužilac učinio verovatnim da je izvršena diskriminacija u smislu ovog zakona, teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja diskriminaciju je na tuženom.

## II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### 1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

#### Član 24.

Radni odnos može da se zasnuje sa licem koje ima najmanje 15 godina života i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima, utvrđene zakonom, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: pravilnik).

Pravilnikom se utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, a može da se utvrdi i broj izvršilaca.

Za rad na određenim poslovima, izuzetno, mogu da se utvrde najviše dva uzastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja u skladu sa zakonom.

Pravilnik donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.

Obaveza donošenja pravilnika ne odnosi se na poslodavca koji ima 10 i manje zaposlenih.

#### Član 25.

Radni odnos sa licem mlađim od 18 godina života može da se zasnuje uz pismenu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom.

Lice mlađe od 18 godina života može da zasnuje radni odnos samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da je sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

Troškove lekarskog pregleda za lica iz stava 2. ovog člana koja su na evidenciji nezaposlenih koju vodi republička organizacija nadležna za zapošljavanje - snosi ta organizacija.

#### Član 26.

Kandidat je dužan da, prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih pravilnikom.

Poslodavac ne može od kandidata da zahteva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos.

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i deteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu od strane kandidata.

#### Član 27.

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu kandidata obavesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima iz člana 15. tačka 2) ovog zakona.

#### Član 28.

Osoba sa invaliditetom zasniva radni odnos pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

#### Član 29.

Strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnuje radni odnos pod uslovima utvrđenim ovim zakonom i posebnim zakonom.

## **2. Ugovor o radu**

#### Član 30.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac.

Ugovor o radu zaključuje se u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a dva zadržava poslodavac.

Ugovor o radu u ime i za račun poslodavca zaključuje nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koje oni ovlaste.

Član 31.

Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme.

Ugovor o radu u kome nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vreme.

Član 32.

Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja zaposlenog na rad, u pisanom obliku.

Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.

Član 33.

Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sedište poslodavca;
- 2) lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- 3) vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;
- 4) naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- 5) mesto rada;
- 6) vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
- 7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;
- 8) dan početka rada;
- 9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 10) novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu;
- 11) elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
- 12) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- 13) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

Ugovor o radu ne mora da sadrži elemente iz stava 1. tač. 11–13) ovog člana ako su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta.

### **3. Stupanje na rad**

Član 34.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako zaposleni ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako se poslodavac i zaposleni drukčije dogovore.

Član 35.

Poslodavac je dužan da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa ovim zakonom ili njihovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni ili radno angažovano lice radi.

\*Poslodavac je dužan da na osnovu ugovora o radu ili drugog ugovora o obavljanju poslova zaključenog u skladu sa ovim zakonom podnese jedinstvenu prijavu na obavezno socijalno osiguranje u roku propisanom zakonom kojim se uređuje Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja, a najkasnije pre stupanja zaposlenog i drugog radno angažovanog lica na rad.

### **4. Probni rad**

Član 36.

Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih ugovorom o radu.

Probni rad može da traje najduže šest meseci.

Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, poslodavac ili zaposleni može da otkáže ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.



Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

## 5. Radni odnos na određeno vreme

### Član 37.

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

- 1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
- 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
- 3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
- 4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
- 5) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1–3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

## **6. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom**

### **Član 38.**

Ugovor o radu može da se zaključi za poslove sa povećanim rizikom, utvrđenim u skladu sa zakonom samo ako zaposleni ispunjava uslove za rad na tim poslovima.

Zaposleni može da radi na poslovima iz stava 1. ovog člana samo na osnovu prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležnog zdravstvenog organa, u skladu sa zakonom.

## **7. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom**

### **Član 39.**

Radni odnos može da se zasnuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vreme.

### **Član 40.**

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbedi iste uslove rada kao i zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima.

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavesti zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, na način i u rokovima utvrđenim opštim aktom.

Poslodavac je dužan da razmotri zahtev zaposlenog sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vreme, kao i zaposlenog sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vreme.

Kolektivnim ugovorom uređuje se saradnja i informisanje sindikata o poslovima sa nepunim radnim vremenom.

#### Član 41.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vreme.

### **8. Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca**

#### Član 42.

Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca.

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.

Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored odredaba iz člana 33. ovog zakona, sadrži i:

- 1) trajanje radnog vremena prema normativima rada;
- 2) način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog;
- 3) sredstva za rad za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;
- 4) korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu;
- 5) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
- 6) druga prava i obaveze.

Osnovna zarada zaposlenog iz stava 1. ovog člana ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca.

Odredbe ovog zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodeli radnog vremena, noćnom radu, odmorima i odsustvima primenjuju se i na ugovor o radu iz stava 1. ovog člana, ako drukčije nije određeno opštim aktom ili ugovorom o radu.

Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu ugovora iz stava 1. ovog člana ne mogu se odrediti na način kojim se zaposlenom onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Član 43. *Brisan („Sl. glasnik RS”, br. 75/14 od 21.07.2014. god.)*

Član 44.

Poslodavac može da ugovori poslove van svojih prostorija koji nisu opasni ili štetni po zdravlje zaposlenog i drugih lica i ne ugrožavaju životnu sredinu.

## **9. Radni odnos sa kućnim pomoćnim osobljem**

Član 45.

Radni odnos može da se zasnjuje za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja.

Ugovorom o radu iz stava 1. ovog člana može da se ugovori isplata dela zarade i u naturi.

Isplatom dela zarade u naturi smatra se obezbeđivanje stanovanja i ishrane, odnosno samo obezbeđivanje stanovanja ili ishrane.

Vrednost dela davanja u naturi mora se izraziti u novcu.

Najmanji procenat zarade koji se obavezno obračunava i isplaćuje u novcu utvrđuje se ugovorom o radu i ne može biti niži od 50% od zarade zaposlenog.

Ako je zarada ugovorena delom u novcu, a delom u naturi, za vreme odsustvovanja sa rada uz naknadu zarade poslodavac je dužan da zaposlenom naknadu zarade isplaćuje u novcu.

Ugovor iz stava 1. ovog člana ne može da se zaključi sa supružnikom, usvojiocem ili usvojenikom, krvnim srodnikom u pravoj liniji bez obzira na stepen srodstva i u pobočnoj liniji do drugog stepena srodstva i sa tazbinskim srodnikom do drugog stepena srodstva.

Član 46. *Brisan („Sl. glasnik RS”, br. 75/14 od 21.07.2014. god.)*

## **10. Pripravnici**

Član 47.

Poslodavac može da zasnjuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spreme, ako je to kao uslov

za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili pravilnikom.

Odredba stava 1. ovog člana odnosi se i na lice koje je radilo kraće od vremena utvrđenog za pripravnički staž u stepenu stručne spreme koja je uslov za rad na tim poslovima.

Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Za vreme pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na zaradu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

### **III. UGOVOR O PRAVIMA I OBAVEZAMA DIREKTORA**

Član 48.

Direktor, odnosno drugi zakonski zastupnik poslodavca (u daljem tekstu: direktor) može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Radni odnos na određeno vreme može da traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrešenja.

Međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora koji nije zasnovao radni odnos i poslodavca uređuju se ugovorom.

Lice koje obavlja poslove direktora iz stava 4. ovog člana ima pravo na naknadu za rad i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa ugovorom.

Ugovor iz st. 2. i 4. ovog člana sa direktorom zaključuje u ime poslodavca nadležni organ utvrđen zakonom ili opštim aktom poslodavca.

### **IV. OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE**

Član 49.

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada.

Zaposleni je dužan da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

U slučaju da zaposleni prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, dužan je da poslodavcu naknadi troškove, osim ako je to učinio iz opravdanih razloga.

## **V. Radno vreme**

### **1. Pojam radnog vremena**

Član 50.

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogu poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Zaposleni i poslodavac mogu se sporazumeti da jedan period radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena zaposleni poslove obavlja od kuće.

Radnim vremenom ne smatra se vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.

Vreme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom.

### **2. Puno i nepuno radno vreme**

Član 51.

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

Opštim aktom može da se utvrdi da puno radno vreme bude kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Zaposleni iz stava 2. ovog člana ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Nepuno radno vreme, u smislu ovog zakona, jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena.

### **3. Skraćeno radno vreme**

Član 52.

Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, utvrđenim zakonom ili opštim aktom, na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog - skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše 10 časova nedeljno (poslovi sa povećanim rizikom).

Skraćeno radno vreme utvrđuje se na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

### **4. Prekovremeni rad**

Član 53.

Na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno.

Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa članom 52. ovog zakona ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 54.

Dežurstvo u zdravstvenim ustanovama, kao prekovremeni rad, uređuje se posebnim zakonom.

## 5. Raspored radnog vremena

Član 55.

Radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Poslodavac kod koga se rad obavlja u smenama, noću ili kad priroda posla i organizacija rada to zahteva – radnu nedelju i raspored radnog vremena može da organizuje na drugi način.

Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).

\*Poslodavac je dužan da vodi dnevnu evidenciju o prekovremenom radu zaposlenih.

Član 56.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Izuzetno poslodavac može da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena u kraćem roku od pet dana, ali ne kraćem od 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti.

Kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama ili to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou.

U slučaju iz stava 3. ovog člana, zaposleni može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad.



## 6. Preraspodela radnog vremena

### Član 57.

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.

Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog.

Kolektivnim ugovorom može da se utvrdi da se preraspodela radnog vremena ne vezuje za kalendarsku godinu, odnosno da može trajati i duže od šest meseci, a najduže devet meseci.

Zaposlenom koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u st. 2. i 3. ovog člana časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.

### Član 58.

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

### Član 59. *Brisan („Sl. glasnik RS”, br. 75/14 od 21.07.2014. god.)*

### Član 60.

Preraspodela radnog vremena ne može se vršiti na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme, u skladu sa članom 52. ovog zakona.

### Član 61.

Zaposleni kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od ugovorenog radnog vremena ostvareni u preraspodeli radnog vremena preračunaju u njegovo radno vreme i da ga poslodavac objavi sa obaveznog socijalnog osiguranja po isteku tog vremena ili da mu te časove rada obračuna i isplati kao časove prekovremenog rada.

## **7. Noćni rad i rad u smenama**

### **Član 62.**

Rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 6,00 časova narednog dana smatra se radom noću.

Zaposlenom koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne radne nedelje poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja.

Poslodavac je dužan da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću.

### **Član 63.**

Rad u smenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja.

Zaposleni koji radi u smenama je zaposleni koji kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama u toku meseca posao obavlja u različitim smenama najmanje trećinu svog radnog vremena.

Ako je rad organizovan u smenama koje uključuju noćni rad, poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje, samo uz njegovu pisanu saglasnost.

## **VI. ODMORI I ODSUSTVA**

### **1. Odmor u toku dnevnog rada**

#### **Član 64.**

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena.

Vreme odmora iz st. 1-3. ovog člana uračunava se u radno vreme.

#### Član 65.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi poslodavac.

## 2. Dnevni odmor

#### Član 66.

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

Zaposleni koji radi u smislu člana 57. ovog zakona ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova.

## 3. Nedeljni odmor

#### Član 67.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme odmora iz člana 66. ovog zakona, ako zakonom nije drukčije određeno.

Nedeljni odmor se, po pravilu, koristi nedeljom.

Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahteva.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena ne može da koristi odmor u trajanju utvrđenom u stavu 1. ovog člana, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

## **4. Godišnji odmor**

### **1) Sticanje prava na godišnji odmor**

Član 68.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa ovim zakonom.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

### **2) Dužina godišnjeg odmora**

Član 69.

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu.

Član 70.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao pet radnih dana.

Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju - ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Član 71. *Brisan („Sl. glasnik RS”, br. 75/14 od 21.07.2014. god.)*

#### **4) Srazmerni deo godišnjeg odmora**

Član 72.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 69. ovog zakona (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

#### **5) Korišćenje godišnjeg odmora u delovima**

Član 73.

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa ovim zakonom.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta – ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Član 74. *Brisan („Sl. glasnik RS”, br. 75/14 od 21.07.2014. god.)*

## **7) Raspored korišćenja godišnjeg odmora**

### **Član 75.**

U zavisnosti od potrebe posla, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca, poslodavac može da donese rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi zaposlene i organizacione delove u kojima rade i da isto istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno zaposlenima.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

## **8) Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor**

### **Član 76.**

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete.

## 5. Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)

### Član 77.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do pet radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti člana uže porodice i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.

Vreme trajanja plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom i ugovorom o radu.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

- 1) pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice;
- 2) dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice u smislu st. 1. i 3. ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo iz st. 1. i 3. ovog člana za srodnike koji nisu navedeni u stavu 4. ovog člana i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.

Opštim aktom i ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo u trajanju dužem od trajanja utvrđenog, u smislu st. 1. i 3. ovog člana, odnosno širi krug lica iz stava 4. ovog člana.

## 6. Neplaćeno odsustvo

### Član 78.

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo).

Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

## **7. Mirovanje radnog odnosa**

### Član 79.

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drukčije određeno, ako odsustvuje sa rada zbog:

- 1) odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka;
- 2) upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva;
- 3) privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca u smislu člana 174. ovog zakona;
- 4) izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca;
- 5) izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze iz stava 1. ovog člana ima pravo da se u roku od 15 dana od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, odnosno kod drugog poslodavca, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere - vrati na rad kod poslodavca.

Prava iz st. 1. i 2. ovog člana ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva.

## **VII. ZAŠTITA ZAPOSLENIH**

### **1. Opšta zaštita**

#### Član 80.

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.



Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

#### Član 81.

Zaposleni ne može da radi prekovremeno ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Zaposleni sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu.

#### Član 82.

Na poslovima na kojima postoji povećana opasnost od povređivanja, profesionalnih ili drugih oboljenja može da radi samo zaposleni koji, pored posebnih uslova utvrđenih pravilnikom, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti i doba života, u skladu sa zakonom.

## **2. Zaštita ličnih podataka**

#### Član 83.

Zaposleni ima pravo uvida u dokumente koji sadrže lične podatke koji se čuvaju kod poslodavca i pravo da zahteva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja, kao i ispravljanje netačnih podataka.

Lični podaci koji se odnose na zaposlenog ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ako je to potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.

Lične podatke zaposlenih može da prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima samo zaposleni ovlašćen od strane direktora.

### 3. Zaštita omladine

#### Član 84.

Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može da radi na poslovima:

1) na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini;

2) koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije;

3) koji bi, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegovo zdravlje i život s obzirom na njegove psihofizičke sposobnosti.

#### Član 85.

Zaposleni između navršene 18. i 21. godine života može da radi na poslovima iz člana 84. tač. 1) i 2) ovog zakona samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da takav rad nije štetan za njegovo zdravlje.

#### Član 86.

Troškove lekarskog pregleda iz člana 84. tačka 3) i člana 85. snosi poslodavac.

#### Član 87.

Puno radno vreme zaposlenog mlađeg od 18 godina života ne može da se utvrdi u trajanju dužem od 35 časova nedeljno, niti dužem od osam časova dnevno.

#### Član 88.

Zabranjen je prekovremeni rad i preraspodela radnog vremena zaposlenog koji je mlađi od 18 godina života.

Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može da radi noću, osim:

1) ako obavlja poslove u oblasti kulture, sporta, umetnosti i reklamne delatnosti;

2) kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usled više sile, pod uslovom da takav rad traje određeno vreme i da mora da se završi bez odlaganja, a poslodavac nema na raspolaganju u dovoljnom broju druge punoletne zaposlene.

Poslodavac je dužan da u slučaju iz stava 2. ovog člana obezbedi nadzor nad radom zaposlenog mlađeg od 18 godina života od strane punoletnog zaposlenog.

#### 4. Zaštita materinstva

##### Član 89.

Zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama.

Poslodavac je dužan da zaposlenoj iz stava 1. ovog člana obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo.

##### Član 90.

Zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa.

Zaposlena za vreme trudnoće ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom, određenih od strane izabranog lekara u skladu sa zakonom, o čemu je dužna da blagovremeno obavesti poslodavca.

##### Član 91.

Jedan od roditelja sa detetom do tri godine života može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pisanu saglasnost.

Samohrani roditelj koji ima dete do sedam godina života ili dete koje je težak invalid može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pisanu saglasnost.

##### Član 92.

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena zaposlenoj ženi za vreme trudnoće i zaposlenom roditelju sa detetom mlađim od tri godine života ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti - samo uz pisanu saglasnost zaposlenog.

#### Član 93.

Prava iz čl. 91. i 92. ovog zakona ima i usvojilac, hranitelj, odnosno staratelj deteta.

#### Član 93a

Poslodavac je dužan da zaposlenoj ženi, koja se vrati na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta, obezbedi pravo na jednu ili više dnevnih pauza u toku dnevnog rada u ukupnom trajanju od 90 minuta ili na skraćenje dnevnog radnog vremena u trajanju od 90 minuta, kako bi mogla da doji svoje dete, ako dnevno radno vreme zaposlene žene iznosi šest i više časova.

Pauza ili skraćeno radno vreme iz stava 1. ovog člana računaju se u radno vreme, a naknada zaposlenoj po tom osnovu isplaćuje se u visini osnovne zarade, uvećane za minuli rad.

### **5. Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta**

#### Član 94.

Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (u daljem tekstu: porodiljsko odsustvo), kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana.

Zaposlena žena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj.

Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja.

Zaposlena žena, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva iz stava 2. ovog člana.

Otac deteta može da koristi pravo iz stava 3. ovog člana u slučaju kad majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). To pravo otac deteta ima i kada majka nije u radnom odnosu.

Otac deteta može da koristi pravo iz stava 4. ovog člana.

Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta zaposlena žena, odnosno otac deteta, ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

#### Član 94a

Zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo i pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta za treće i svako naredno novorođeno dete u ukupnom trajanju od dve godine.

Pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od dve godine ima i zaposlena žena koja u prvom porođaju rodi troje ili više dece, kao i zaposlena žena koja je rodila jedno, dvoje ili troje dece a u narednom porođaju roda dvoje ili više dece.

Zaposlena žena iz st. 1. i 2. ovog člana, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka dve godine od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva iz člana 94. stav 2. ovog zakona.

Otac deteta iz st. 1. i 2. ovog člana može da koristi pravo na porodiljsko odsustvo u slučajevima i pod uslovima utvrđenim u članu 94. stav 5, ovog zakona, a pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta u dužini utvrđenoj u stavu 3. ovog člana.

#### Član 95.

Pravo da koristi porodiljsko odsustvo u trajanju utvrđenom u članu 94. stav 3. ovog zakona ima i zaposlena žena ako se dete rodi mrtvo ili umre pre isteka porodiljskog odsustva.

### **6. Odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe**

#### Član 96.

Jedan od roditelja deteta kome je neophodna posebna nega zbog teškog stepena psihofizičke ometenosti, osim za slučajeve predviđene propisima o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da, po isteku porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, odsustvuje sa rada ili da radi sa polovinom punog radnog vremena, najduže do navršenih pet godina života deteta.

Pravo u smislu stava 1. ovog člana ostvaruje se na osnovu mišljenja nadležnog organa za ocenu stepena psihofizičke ometenosti deteta, u skladu sa zakonom.

Za vreme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Za vreme rada sa polovinom punog radnog vremena, u smislu stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na zaradu u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, a za drugu polovinu punog radnog vremena - naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Uslove, postupak i način ostvarivanja prava na odsustvo sa rada radi posebne nege deteta bliže uređuje ministar nadležan za društvenu brigu o deci.

#### Član 97.

Hranitelj, odnosno staratelj deteta mlađeg od pet godina života ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada osam meseci neprekidno od dana smeštaja deteta u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu, a najduže do navršenih pet godina života deteta.

Ako je smeštaj u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu nastupio pre navršena tri meseca života deteta, hranitelj, odnosno staratelj deteta ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada do navršenih 11 meseci života deteta.

Pravo iz st. 1. i 2. ovog člana ima i lice kome je, u skladu sa propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje pre zasnivanja usvojenja, a po zasnivanju usvojenja - i jedan od usvojlaca.

Za vreme odsustva sa rada radi nege detata, lice koje koristi pravo iz st. 1-3. ovog člana ima pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonom.

#### Član 98.

Roditelj ili staratelj, odnosno lice koje se stara o osobi oštećenoj cerebralnom paralizom, dečjom paralizom, nekom vrstom plegije ili oboleloj od mišićne distrofije i ostalih teških oboljenja, na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa, može na svoj zahtev da radi sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraćim od polovine punog radnog vremena.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom u smislu stava 1. ovog člana ima pravo na odgovarajuću zaradu, srazmerno vremenu provedenom na radu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

#### Član 99.

Prava iz člana 96. ovog zakona ima i jedan od usvojlaca, hranitelj, odnosno staratelj deteta, ako je detetu, s obzirom na stepen psihofizičke ometenosti, potrebna posebna nega.

Član 100.

Jedan od roditelja, usvojlac, hranitelj, odnosno staratelj ima pravo da odsustvuje sa rada dok dete ne navrší tri godine života.

Za vreme odsustvovanja sa rada iz stava 1. ovog člana prava i obaveze po osnovu rada miruju, ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

## **7. Zaštita osoba sa invaliditetom i zaposlenog sa zdravstvenim smetnjama**

Član 101.

Zaposlenom – osobi sa invaliditetom i zaposlenom iz člana 81. stav 2. ovog zakona poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

Član 102.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji odbije da prihvati posao u smislu člana 101. ovog zakona.

Ako poslodavac ne može zaposlenom da obezbedi odgovarajući posao u smislu člana 101. ovog zakona, zaposleni se smatra viškom u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona.

## **8. Obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad**

Član 103.

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

U slučaju teže bolesti, umesto zaposlenog, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako zaposleni živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

Lekar je dužan da izda potvrdu iz stava 1. ovog člana.

Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu stava 1. ovog člana, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa zakonom.

Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju sporazumno propisuju ministar i ministar nadležan za zdravlje.

## **VIII. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA**

### **1. Zarada**

#### **Član 104.**

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca.

Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nisu u skladu sa stavom 2. ovog člana - ništavi su.

U slučaju povrede prava iz stava 2. ovog člana zaposleni ima pravo na naknadu štete.

#### **Član 105.**

Zarada iz člana 104. stav 1. ovog zakona sastoji se od zarade za obavljene rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim primanja iz člana 14, člana 42. stav 3. tač. 4) i



5), člana 118. tač. 1–4), člana 119, člana 120. tačka 1) i člana 158. ovog zakona.

## **2. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu**

### **Član 106.**

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade.

### **Član 107.**

Osnovna zarada određuje se na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Opštim aktom utvrđuju se elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka iz st. 1. i 2. ovog člana.

Ugovorom o radu može da se utvrdi osnovna zarada u većem iznosu od osnovne zarade utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta.

### **Član 108.**

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

1) za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 110% od osnovice;

2) za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice;

3) za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice;

4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (u daljem tekstu: minuli rad) – najmanje - 0,4% od osnovice.

Pri obračunu minulog rada računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi

u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, kao što je uvećanje zarade po osnovu rada u smenama.

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

#### Član 109.

Pripravnik ima pravo na zaradu najmanje u visini 80% osnovne zarade za poslove za koje je zaključio ugovor o radu, kao i na naknadu troškova i druga primanja, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

#### Član 110.

Zarada se isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Zarada se isplaćuje samo u novcu, ako zakonom nije drukčije određeno.

### **3. Minimalna zarada**

#### Član 111.

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu.

Minimalna zarada određuje se na osnovu minimalne cene rada utvrđene u skladu sa ovim zakonom, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade.

Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrđuju se razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade.

Po isteku roka od šest meseci od donošenja odluke o uvođenju minimalne zarade poslodavac je dužan da obavesti reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade.

Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu isplati zaposlenom u visini koja se određuje na osnovu odluke o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata.

Zaposleni koji prima minimalnu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu iz člana 108. ovog zakona, na naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom u skladu sa zakonom.

Osnovica za obračun uvećane zarade iz stava 6. ovog člana je minimalna zarada zaposlenog.

Član 112.

Minimalna cena rada utvrđuje se odlukom socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije (u daljem tekstu: Socijalno-ekonomski savet).

Ako Socijalno-ekonomski savet ne donese odluku u roku od 15 dana od dana početka pregovora, odluku o visini minimalne cene rada donosi Vlada Republike Srbije (u daljem tekstu: Vlada) u narednom roku od 15 dana.

Pri utvrđivanju minimalne cene rada polazi se naročito od: egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice izraženih kroz vrednost minimalne potrošačke korpe, kretanja stope zaposlenosti na tržištu rada, stope rasta bruto domaćeg proizvoda, kretanja potrošačkih cena, kretanja produktivnosti i kretanja prosečne zarade u Republici.

Odluka o utvrđivanju minimalne cene rada sadrži obrazloženje koje odražava sve elemente iz stava 3. ovog člana.

Ako dođe do značajne promene nekog od elemenata iz stava 3. ovog člana, Socijalno-ekonomski savet je obavezan da razmotri obrazloženu inicijativu jednog od učesnika Socijalno-ekonomskog saveta za otpočinjanje pregovora za utvrđivanje nove minimalne cene rada.

Minimalna cena rada utvrđuje se po radnom času bez poreza i doprinosa, za kalendarsku godinu, najkasnije do 15. septembra tekuće godine, a primenjuje se od 1. januara naredne godine.

Minimalna cena rada ne može se utvrditi u nižem iznosu od minimalne cene rada utvrđene za prethodnu godinu.

Član 113.

Odluka o visini minimalne cene rada iz člana 112. ovog zakona objavljuje se u "Službenom glasniku Republike Srbije".

#### **4. Naknada zarade**

Član 114.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade iz stava 1. ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drukčije određeno.

#### Član 115.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1) najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;

2) u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

#### Član 116.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Izuzetno, u slučaju prekida rada, odnosno smanjenja obima rada koje zahteva duže odsustvo, poslodavac može, uz prethodnu saglasnost ministra, uputiti zaposlenog na odsustvo duže od 45 radnih dana, uz naknadu zarade iz stava 1. ovog člana.

Pre davanja saglasnosti iz stava 2. ovog člana, ministar će zatražiti mišljenje reprezentativnog sindikata grane ili delatnosti osnovanog na nivou Republike.

#### Član 117.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu,

koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na naknadu zarade.

## 5. Naknada troškova

Član 118.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

- 1) za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;
- 2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
- 3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;
- 4) smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
- 5) za ishranu u toku rada, ako poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način;
- 6) za regres za korišćenje godišnjeg odmora.

Visina troškova iz stava 1. tačka 5) ovog člana mora biti izražena u novcu.

Promena mesta stanovanja zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je poslodavac dužan da naknadi zaposlenom u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti poslodavca.

## 6. Druga primanja

Član 119.

Poslodavac je dužan da isplati, u skladu sa opštim aktom:

- 1) zaposlenom otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade;
- 2) zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
- 3) zaposlenom naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Poslodavac može deci zaposlenog starosti do 15 godina života da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog

iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

Pod prosečnom zaradom iz stava 1. tačka 1) ovog člana smatra se prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.

Članovima uže porodice, u smislu stava 1. tačka 2) ovog člana, smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Poslodavac može zaposlenima uplaćivati premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, a u cilju sprovođenja kvalitetne dodatne socijalne zaštite.

#### Član 120.

Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na:

- 1) jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć;
- 2) naknadu za ishranu u toku rada; (Prestala da važi dana 01.01.2006.g.)
- 3) regres za korišćenje godišnjeg odmora i (Prestala da važi dana 01.01.2006. god.)
- 4) druga primanja.

### **7. Obračun zarade i naknade zarade**

Član 121. (Napomena: stavovi 5-8. ovog člana primenjuju se počev od 29.08.2014. god.)

Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade.

Uz obračun iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.

Obračun zarade, odnosno naknade zarade, iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi najdocije do kraja meseca za prethodni mesec.

Obračun iz stava 1. ovog člana na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u celosti može se dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi.

Obračun zarade i naknade zarade koje je dužan da isplati poslodavac u skladu sa zakonom predstavlja izvršnu ispravu.

Zaposleni kome je zarada i naknada zarade isplaćena u skladu sa obračunom iz st. 1. i 2. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog obračuna.

Sadržaj obračuna iz st. 1. i 2. ovog člana propisuje ministar.

## **8. Evidencija zarade i naknade zarade**

Član 122.

Poslodavac je dužan da vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade.

Evidencija sadrži podatke o zaradi, zaradi po odbitku poreza i doprinosa iz zarade i odbicima od zarade, za svakog zaposlenog.

Evidenciju potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje ili drugo lice koje ono ovlasti.

## **9. Zaštita zarade i naknade zarade**

Član 123.

Poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravnosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog.

Na osnovu pravnosnažne odluke suda i u slučajevima utvrđenim zakonom poslodavac može zaposlenom da obustavi od zarade najviše do jedne trećine zarade, odnosno naknade zarade, ako zakonom nije drukčije određeno.

## **IX. POTRAŽIVANJA ZAPOSLENIH U SLUČAJU STEČAJNOG POSTUPKA**

Član 124.

Pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je otvoren stečajni postupak (u daljem tekstu: potraživanje), u skladu sa

ovim zakonom, ima zaposleni kome su potraživanja utvrđena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak i koji ispunjava uslove za ostvarivanje prava u skladu sa ovim zakonom.

Prava iz stava 1. ovog člana ostvaruju se u skladu sa ovim zakonom, ako nisu isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.

Ako su prava iz stava 1. ovog člana delimično isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak, zaposlenom pripada pravo na razliku do nivoa prava utvrđenih po ovom zakonu.

Pravo na isplatu potraživanja iz stava 1. ovog člana nema preduzetnik, kao i osnivač, odnosno član privrednog društva i drugog privrednog subjekta, osim ako je zasnovao radni odnos u skladu sa zakonom.

Pravo na isplatu potraživanja iz stava 1. ovog člana nema zaposleni ako je doneto rešenje o potvrđivanju usvajanja plana reorganizacije poslodavca nad kojim je otvoren stečaj, u skladu sa zakonom.

#### Član 125.

Zaposleni ima pravo na isplatu:

1) zarade i naknade zarade za vreme odsutnosti sa rada zbog privremene sprečenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju koju je bio dužan da isplati poslodavac u skladu sa ovim zakonom, za poslednjih devet meseci pre otvaranja stečajnog postupka;

2) naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor krivicom poslodavca, za kalendarsku godinu u kojoj je otvoren stečajni postupak, ako je to pravo imao pre otvaranja stečajnog postupka;

3) otpremnine zbog odlaska u penziju u kalendarskoj godini u kojoj je otvoren stečajni postupak, ako je pravo na penziju ostvario pre otvaranja stečajnog postupka;

4) naknade štete na osnovu odluke suda donete u kalendarskoj godini u kojoj je otvoren stečajni postupak, zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, ako je ta odluka postala pravnosnažna pre otvaranja stečajnog postupka.

Zaposleni ima pravo i na uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje za isplate iz stava 1. tačka 1) ovog člana, u skladu sa propisima o obaveznom socijalnom osiguranju.

#### Član 126.

Zarada i naknada zarade iz člana 125. stav 1. tačka 1) ovog zakona isplaćuje se u visini minimalne zarade.



Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor iz člana 125. stav 1. tačka 2) ovog zakona isplaćuje se u visini utvrđenoj odlukom stečajnog suda, a najviše u visini minimalne zarade.

Otpremnina zbog odlaska u penziju iz člana 125. stav 1. tačka 3) ovog zakona isplaćuje se u visini dve prosečne zarade u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

Naknada štete iz člana 125. stav 1. tačka 4) ovog zakona isplaćuje se u visini naknade utvrđene odlukom suda.

### *Osnivanje Fonda solidarnosti*

#### Član 127.

Za ostvarivanje prava iz člana 125. ovog zakona osniva se Fond solidarnosti (u daljem tekstu: Fond).

Delatnost Fonda je obezbeđivanje i isplata potraživanja u skladu sa ovim zakonom.

Fond ima svojstvo pravnog lica i posluje kao javna služba.

Sedište Fonda je u Beogradu.

#### Član 128.

Sredstva za osnivanje i početak rada Fonda obezbeđuju se u budžetu Republike Srbije.

Fond počinje sa radom danom upisa u registar, u skladu sa zakonom.

Organi Fonda

#### Član 129.

Organi Fonda su:

- 1) upravni odbor;
- 2) nadzorni odbor;
- 3) direktor.

#### Član 130.

**Upravni odbor Fonda ima šest članova, i to: dva predstavnika Vlade, dva predstavnika reprezentativnih sindikata i dva predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca, osnovanih za teritoriju Republike Srbije.**

Svaki član upravnog odbora Fonda ima svog zamenika koji ga zamenjuje u slučaju odsutnosti.

Članove upravnog odbora Fonda i njihove zamenike imenuje Vlada na period od četiri godine, i to:

- 1) predstavnike Vlade na predlog ministra;
- 2) predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca, na predlog reprezentativnih sindikata, odnosno reprezentativnih udruženja poslodavaca, članova Socijalno-ekonomskog saveta.

Upravni odbor iz reda svojih članova bira predsednika i zamenika predsednika upravnog odbora.

#### Član 131.

Način rada, kao i druga pitanja od značaja za rad upravnog odbora, uređuju se statutom i opštim aktom Fonda.

#### Član 132.

Upravni odbor:

- 1) donosi statut i druge opšte akte Fonda, ako ovim zakonom nije drukčije određeno;
- 2) donosi finansijski plan i usvaja godišnji obračun Fonda;
- 3) imenuje direktora Fonda;
- 4) obavlja druge poslove utvrđene ovim zakonom i statutom Fonda.

Vlada daje saglasnost na statut Fonda, finansijski plan i godišnji obračun Fonda i odluku o imenovanju direktora Fonda.

Upravni odbor podnosi izveštaj o poslovanju Fonda Vladi najkasnije do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu.

#### Član 133.

Nadzorni odbor Fonda ima tri člana, i to: jednog predstavnika Vlade, jednog predstavnika reprezentativnih sindikata i jednog predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca, osnovanih za teritoriju Republike Srbije.

Svaki član nadzornog odbora Fonda ima svog zamenika, koji ga zamenjuje u slučaju odsutnosti.

Članove nadzornog odbora Fonda i njihove zamenike imenuje Vlada na period od četiri godine, i to:

- 1) predstavnika Vlade na predlog ministra;
- 2) predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca, na predlog repre-

zentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca, članova Socijalno-ekonomskog saveta.

Nadzorni odbor iz reda svojih članova bira predsednika i zamenika predsednika nadzornog odbora.

#### Član 134.

Nadzorni odbor:

- 1) vrši nadzor nad finansijskim poslovanjem Fonda;
- 2) vrši uvid u sprovođenje zakona i drugih propisa u vezi sa finansijskim poslovanjem Fonda;
- 3) vrši uvid u sprovođenje odluka upravnog odbora;
- 4) obavlja i druge poslove utvrđene ovim zakonom i statutom Fonda.

Nadzorni odbor podnosi izveštaj o finansijskom poslovanju Fonda Vladi najkasnije do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu.

#### Član 135.

Direktor Fonda:

- 1) organizuje rad i poslovanje u Fondu i odgovara za zakonitost rada u Fondu;
- 2) predstavlja i zastupa Fond;
- 3) izvršava odluke upravnog odbora Fonda;
- 4) donosi akt o organizaciji i sistematizaciji poslova u Fondu, uz saglasnost Vlade;
- 5) rukovodi radom zaposlenih u Fondu;
- 6) vrši i druge poslove u skladu sa ovim zakonom i statutom Fonda.

#### Član 136.

Administrativno-stručne poslove za Fond obavljaju zaposleni u Fondu.

Na zaposlene iz stava 1. ovog člana primenjuju se propisi o radnim odnosima u javnim službama.

#### *Finansiranje Fonda*

#### Član 137.

Prihodi Fonda su sredstva iz budžeta Republike Srbije i drugih izvora u skladu sa zakonom.

Sredstva Fonda koriste se u skladu sa ovim zakonom.

#### Član 138.

Ako se godišnjim obračunom prihoda i rashoda Fonda utvrdi da su ukupno ostvareni prihodi Fonda veći od ostvarenih rashoda, razlika sredstava uplaćuje se na račun budžeta Republike Srbije i raspoređuje za sprovođenje programa aktivne politike zapošljavanja.

*Postupak za ostvarivanje prava zaposlenih*

#### Član 139.

Postupak za ostvarivanje prava iz člana 125. ovog zakona pokreće se na zahtev zaposlenog (u daljem tekstu: zahtev).

Zahtev se podnosi Fondu u roku od 45 dana od dana dostavljanja odluke kojom je utvrđeno pravo na potraživanje, u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.

#### Član 140.

Zahtev se podnosi na posebnom obrascu.

Uz zahtev zaposleni dostavlja:

1) ugovor o radu, odnosno drugi akt o zasnivanju radnog odnosa, a lice kome je prestao radni odnos - akt kojim je prestao radni odnos;

2) akt kojim je utvrđeno pravo na potraživanje iz člana 125. stav 1. tačka 1) ovog zakona, u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak;

3) dokaze o postojanju potraživanja iz člana 125. stav 1. tač. 2) - 4) ovog zakona.

Sadržaj obrasca iz stava 1. ovog člana i ostalu dokumentaciju koju zaposleni treba da dostavi propisuje ministar.

#### Član 141.

Stečajni upravnik, poslodavac i zaposleni dužni su da na zahtev Fonda, u roku od 15 dana od dana prijema zahteva, dostave sve podatke koji su od značaja za donošenje rešenja iz člana 142. ovog zakona.

#### Član 142.

Upravni odbor Fonda odlučuje o zahtevu rešenjem.

Protiv rešenja može se podneti žalba u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja.

O žalbi protiv rešenja odlučuje ministar, u roku od 30 dana od dana podnošenja žalbe.

Rešenje ministra je konačno i protiv njega se može pokrenuti upravni spor.

#### Član 143.

Zahtev za ostvarivanje prava pred Fondom može podneti samo lice kome navedeno pravo pripada, lično ili preko punomoćnika.

Ako u toku postupka ostvarivanja prava pred Fondom nastupi smrt stranke, pravo na nastavak postupka ima naslednik stranke u skladu sa zakonom.

#### Član 144.

Ako je potraživanje iz člana 125. ovog zakona isplaćeno u potpunosti ili delimično u skladu sa propisima kojima je uređen stečajni postupak pre izvršenja rešenja iz člana 142. ovog zakona, Fond će po službenoj dužnosti poništiti rešenje i doneti odluku o zahtevu u skladu sa novim činjeničnim stanjem.

Na postupak pred Fondom koji nije posebno uređen ovim zakonom, primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona kojim se uređuje upravni postupak.

#### *Povraćaj neopravdano dobijenih sredstava*

#### Član 145.

Fond je dužan da od zaposlenog zahteva povraćaj sredstava, isplaćenih u skladu sa čl. 125. i 126. ovog zakona, uvećanih za zakonsku zateznu kamatu i troškove postupka, ako su prava stečena na osnovu neistinitih i netačnih podataka, odnosno ako zaposleni nije obavestio Fond o činjenicama koje utiču na sticanje i ostvarivanje prava utvrđenih ovim zakonom - u roku od godinu dana od dana saznanja o činjenicama koje su osnov za povraćaj sredstava.

Zaposleni je dužan da u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahteva za povraćaj sredstava izvrši povraćaj na žiro račun Fonda.

#### *Nadzor nad zakonitošću rada*

#### Član 146.

Nadzor nad zakonitošću rada Fonda vrši ministarstvo nadležno za rad (u daljem tekstu: ministarstvo).

## **IX. PRAVA ZAPOSLENIH KOD PROMENE POSLODAVCA**

### Član 147.

U slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, u skladu sa zakonom, poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšti akt i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca.

### Član 148.

Poslodavac prethodnik dužan je da poslodavca sledbenika potpuno i istinito obavesti o pravima i obavezama iz opšteg akta i ugovora o radu koji se prenose.

### Član 149.

Poslodavac prethodnik dužan je da o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sledbenika pismenim putem obavesti zaposlene čiji se ugovor o radu prenosi.

Ako zaposleni odbije prenos ugovora o radu ili se ne izjasni u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja obaveštenja iz stava 1. ovog člana, poslodavac prethodnik može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

### Član 150.

Poslodavac sledbenik dužan je da primenjuje opšti akt poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promene poslodavca, osim ako pre isteka tog roka:

- 1) istekne vreme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca prethodnika;
- 2) kod poslodavca sledbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor.

### Član 151.

Poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik dužni su da najmanje 15 dana pre promene poslodavca, obaveste reprezentativni sindikat kod poslodavca o:

- 1) datumu ili predloženom datumu promene poslodavca;
- 2) razlozima za promenu poslodavca;
- 3) pravnim, ekonomskim i socijalnim posledicama promene poslodavca na položaj zaposlenih i merama za njihovo ublažavanje.

Poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik dužni su da, najmanje 15 dana pre promene poslodavca, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom, preduzmu mere u cilju ublažavanja socijalno-ekonomskih posledica na položaj zaposlenih.

Ako kod poslodavca ne postoji reprezentativni sindikat, zaposleni imaju pravo da budu neposredno obavešteni o okolnostima iz stava 1. ovog člana.

Član 152. *Brisan („Sl. glasnik RS”, br. 75/14 od 21.07.2014. god.)*

## **XI. VIŠAK ZAPOSLENIH**

Član 153.

Poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: program), ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, i to za najmanje:

- 1) 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme;
- 2) 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vreme;
- 3) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vreme.

Program je dužan da donese i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u okviru perioda od 90 dana, iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

Član 154.

Poslodavac je dužan da, pre donošenja programa, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca i republičkom organizacijom nadležnom za zapošljavanje, preduzme odgovarajuće mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

Član 155.

Program naročito sadrži:

- 1) razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih;

- 2) ukupan broj zaposlenih kod poslodavca;
- 3) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih koji su višak i poslove koje obavljaju;
- 4) kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih;
- 5) mere za zapošljavanje: premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme ali ne kraće od polovine punog radnog vremena i druge mere;
- 6) sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih;
- 7) rok u kome će biti otkazan ugovor o radu.

Poslodavac je dužan da predlog programa dostavi sindikatu iz člana 154. ovog zakona i republičkoj organizaciji nadležnoj za zapošljavanje, najkasnije osam dana od dana utvrđivanja predloga programa, radi davanja mišljenja.

Program u ime i za račun poslodavca donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.

#### Član 156.

Sindikat iz člana 154. ovog zakona dužan je da dostavi mišljenje na predlog programa u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga programa.

Republička organizacija nadležna za zapošljavanje dužna je da, u roku iz stava 1. ovog člana, dostavi poslodavcu predlog mera u cilju da se spreče ili na najmanju meru smanji broj otkaza ugovora o radu, odnosno obezbedi prekvalifikacija, dokvalifikacija, samozapošljavanje i druge mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

Poslodavac je dužan da razmotri i uzme u obzir predloge republičke organizacije nadležne za zapošljavanje i mišljenje sindikata, i da ih obavesti o svom stavu u roku od osam dana.

#### Član 157.

Kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih ne može da bude odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodiljskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

#### Član 158.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona, zaposlenom isplati otpremninu u skladu sa ovim članom.



Visina otpremnine iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom ili ugovorom o radu, s tim što ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca u smislu člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Promena vlasništva nad kapitalom ne smatra se promenom poslodavca u smislu ostvarivanja prava na otpremninu u skladu sa ovim članom.

Opštim aktom ili ugovorom o radu ne može da se utvrdi duži period za isplatu otpremnine od perioda utvrđenog u st. 2. i 3. ovog člana.

Zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca.

#### Član 159.

Zaradom u smislu člana 158. ovog zakona smatra se prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

#### Član 160.

Zaposleni kome poslodavac posle isplate otpremnine iz člana 158. ovog zakona otkáže ugovor o radu zbog prestanka potrebe za njegovim radom ostvaruje pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa propisima o zapošljavanju.

## **XII. KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE**

#### Član 161.

Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu (u daljem tekstu: zabrana konkurencije).

Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

Opštim aktom i ugovorom o radu utvrđuje se i teritorijalno važenje zabrane konkurencije, u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi.

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete.

#### Član 162.

Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije u smislu člana 161. ovog zakona po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne može da bude duži od dve godine po prestanku radnog odnosa.

Zabrana konkurencije iz stava 1. ovog člana može se ugovoriti ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

### **XIII. NAKNADA ŠTETE**

#### Član 163.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao poslodavcu, u skladu sa zakonom.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao.

Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim delovima.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje - utvrđuje poslodavac, u skladu sa opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa odredbama stava 5. ovog člana, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi s radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

#### Član 164.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

### **XIV. UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA**

#### Član 165.

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:

1) ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom;

2) ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu;

3) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline ili je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre isteka roka iz člana 180. stav 1. ovog zakona.

#### Član 166.

Zaposleni kome je određen pritvor udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

#### Član 167.

Udaljenje iz člana 165. ovog zakona može da traje najduže tri meseca, a po isteku tog perioda poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkaže ugovor o radu ili izrekne drugu meru u skladu sa ovim zakonom ako za to postoje opravdani razlozi iz člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona.

Ako je protiv zaposlenog započeto krivično gonjenje zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, udaljenje može da traje do pravnosnažnog okončanja tog krivičnog postupka.

#### Član 168.

Za vreme privremenog udaljenja zaposlenog sa rada u smislu čl. 165. i 166. ovog zakona, zaposlenom pripada naknada zarade u visini jedne četvrtine, a ako izdržava porodicu u visini jedne trećine osnovne zarade.

Naknada zarade za vreme privremenog udaljenja sa rada u smislu člana 166. ovog zakona isplaćuje se na teret organa koji je odredio prator.

#### Član 169.

Zaposlenom za vreme privremenog udaljenja sa rada, u smislu čl. 165. i 166. ovog zakona, pripada razlika između iznosa naknade zarade primljene po osnovu člana 168. ovog zakona i punog iznosa osnovne zarade, i to:

1) ako krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravnosnažnom odlukom, ili ako pravnosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe, ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;

2) ako se ne utvrdi odgovornost zaposlenog za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline iz člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona.

Član 170. *Brisan („Sl. glasnik RS”, br. 75/14 od 21.07.2014. god.)*

## **XV. IZMENA UGOVORA O RADU**

### **1. Izmena ugovorenih uslova rada**

#### Član 171.

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks ugovora):

1) radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;

2) radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca, u skladu sa članom 173. ovog zakona;

3) radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa članom 174. ovog zakona;

4) ako je zaposlenom koji je višak obezbedio ostvarivanje prava iz člana 155. stav 1. tačka 5) ovog zakona;

5) radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa članom 33. stav 1. tačka 11) ovog zakona;

6) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Odgovarajućim poslom u smislu stava 1. tač. 1) i 3) ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne sprema koji su utvrđeni ugovorom o radu.

#### Član 172.

Uz aneks ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora) poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži: razloge za ponuđeni aneks ugovora, rok u kome zaposleni treba da se izjasni koji ne može biti kraći od osam radnih dana i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora.

Ako zaposleni potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa.

Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu u smislu člana 179. stav 5. tačka 2) ovog zakona, osporava zakonitost aneksa ugovora.

Smatra se da je zaposleni odbio ponudu aneksa ugovora ako ne potpiše aneks ugovora u roku iz stava 1. ovog člana.

#### Član 172a

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora u smislu člana 172. ovog zakona, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

U slučaju premeštaja iz stava 1. ovog člana zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za zaposlenog.

Odredbe člana 172. ovog zakona ne primenjuju se i u slučaju zaključivanja aneksa ugovora na inicijativu zaposlenog.

Izmena ličnih podataka o zaposlenom i podataka o poslodavcu i drugih podataka kojima se ne menjaju uslovi rada može da se konstatuje aneksom ugovora, na osnovu odgovarajuće dokumentacije, bez sprovođenja postupka za ponudu aneksa u smislu člana 172. ovog zakona.

Ugovor o radu sa aneksima koji su sastavni deo tog ugovora mogu da se zamene prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni.

## **2. Premeštaj u drugo mesto rada**

Član 173.

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada:

- 1) ako je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestima van sedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela;
- 2) ako je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se premešta na rad manja od 50 km i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena naknada troškova prevoza u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada van slučajeva iz stava 1. ovog člana samo uz svoj pristanak.

## **3. Upućivanje na rad kod drugog poslodavca**

Član 174.

Zaposleni može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca na odgovarajući posao ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom, dat u zakup poslovni prostor ili zaključen ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, a najduže godinu dana.

Zaposleni može, uz svoju saglasnost, u slučajevima iz stava 1. ovog člana i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca i duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje.

Zaposleni može da bude privremeno upućen u smislu stava 1. ovog člana u drugo mesto rada ako su ispunjeni uslovi iz člana 173. stav 1. tačka 2) ovog zakona.

Zaposleni sa poslodavcem kod koga je upućen na rad zaključuje ugovor o radu na određeno vreme.

Po isteku roka na koji je upućen na rad kod drugog poslodavca zaposleni ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca koji ga je uputio.

## **XVI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

### **1. Razlozi za prestanak radnog odnosa**

Član 175.

Radni odnos prestaje:

- 1) istekom roka za koji je zasnovan;
- 2) kad zaposleni navrší 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
- 3) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- 4) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
- 5) na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
- 6) smrću zaposlenog;
- 7) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 176.

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca:

- 1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- 2) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova - danom dostavljanja pravnosnažne odluke;
- 3) ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- 4) ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primenjivanja te mere;
- 5) u slučaju prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom.

## **2. Sporazumni prestanak radnog odnosa**

Član 177.

Radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma poslodavca i zaposlenog.

Pre potpisivanja sporazuma, poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

## **3. Otkaz od strane zaposlenog**

Član 178.

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa (otkazni rok).

Opštim aktom ili ugovorom o radu može da se utvrdi duži otkazni rok ali ne duži od 30 dana.

## **4. Otkaz od strane poslodavca**

### **1) Razlozi za otkaz**

Član 179.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;

2) ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;

3) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz člana 79. ovog zakona, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100. ovog zakona.



Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- 1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- 4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
- 5) ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

- 1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
- 2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. ovog zakona;
- 3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- 4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
- 5) ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo; Napomena: ova tačka je prestala da važi 24.02.2017. god. na osnovu Odluke US broj Iuz-424/2014
- 6) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- 7) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
- 8) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tač. 3) i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim

aktom. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:

1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;

2) ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tač. 1–5) ovog zakona.

## **2) Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza**

### Član 179a

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;

2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;

3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. ovog zakona, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

## **3) Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere**

### Član 180.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona, zaposlenog pisanim putem upozori na po-

stojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

U upozorenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

\*Upozorenje se dostavlja zaposlenom na način propisan za dostavljanje rešenja o otkazu ugovora o radu iz člana 185. ovog zakona.

#### Član 180a

Poslodavac može zaposlenom iz člana 179. stav 1. tačka 1) ovog zakona da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 179a ovog zakona, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

#### Član 181.

Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u roku iz člana 180. ovog zakona.

Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.

#### Član 182.

Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom u slučaju iz člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučaju iz člana 102. stav 2. ovog zakona.

Ako pre isteka roka iz stava 1. ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

#### Član 183.

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 179. ovog zakona, ne smatra se:

- 1) privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- 2) korišćenje porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
- 3) odsluženje ili dosluženje vojnog roka;

4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog;

5) delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa ovim zakonom;

6) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

## **5. Postupak u slučaju otkaza**

### **1) Rok zastarelosti**

Član 184.

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 1) i st. 2. i 3. ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 2) ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.

### **2) Dostavljanje akta o otkazu ugovora o radu**

Član 185.

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanom obliku, i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu belešku.

U slučaju iz stava 3. ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja osim ako ovim zakonom ili rešenjem nije određen drugi rok.

Zaposleni je dužan da narednog dana od dana prijema rešenja u pisanom obliku obavesti poslodavca ako želi da spor rešava pred arbitrom u smislu člana 194. ovog zakona.

### **3) Obaveza isplate zarade i naknade zarade**

#### **Član 186.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Isplatu obaveza iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

### **6. Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu**

#### **Član 187.**

Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.

Rešenje o otkazu ugovora o radu ništavo je ako je na dan donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stava 1. ovog člana ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stava 1. ovog člana i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

#### **Član 188.**

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj zaposlenog nije posledica statusa ili aktivnosti iz stava 1. ovog člana je na poslodavcu.

## **7. Otkazni rok i novčana naknada**

Član 189.

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 179. stav 1. tačka 1) ovog zakona, ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje opštim aktom ili ugovorom o radu, u zavisnosti od staža osiguranja, a koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana.

Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu.

Zaposleni može, u sporazumu sa nadležnim organom iz člana 192. ovog zakona, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 189a

Zaposleni kome je radni odnos prestao ima pravo da od poslodavca zahteva potvrdu koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je radio.

Na zahtev zaposlenog poslodavac može dati i ocenu njegovog ponašanja i rezultata rada u potvrdi iz stava 1. ovog člana ili u posebnoj potvrdi.

Član 190.

(Briše se)

## **8. Pravne posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa**

Član 191.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, na zahtev zaposlenog, odlučiće da se zaposleni vrati na rad, da mu se isplati naknada štete i uplate pripadajući

doprinosi za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio.

Naknada štete iz stava 1. ovog člana utvrđuje se u visini izgubljene zarade koja u sebi sadrži pripadajući porez i doprinose u skladu sa zakonom, u koju ne ulazi naknada za ishranu u toku rada, regres za korišćenje godišnjeg odmora, bonusi, nagrade i druga primanja po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca.

Naknada štete iz stava 1. ovog člana isplaćuje se zaposlenom u visini izgubljene zarade, koja je umanjena za iznos poreza i doprinosa koji se obračunavaju po osnovu zarade u skladu sa zakonom.

Porez i doprinos za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio obračunava se i plaća na utvrđeni mesečni iznos izgubljene zarade iz stava 2. ovog člana.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, a zaposleni ne zahteva da se vrati na rad, sud će, na zahtev zaposlenog, obavezati poslodavca da zaposlenom isplati naknadu štete u iznosu od najviše 18 zarada zaposlenog, u zavisnosti od vremena provedenog u radnom odnosu kod poslodavca, godina života zaposlenog i broja izdržavanih članova porodice.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, ali u toku postupka poslodavac dokaže da postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obe strane u sporu, nije moguć, sud će odbiti zahtev zaposlenog da se vrati na rad i dosudiće mu naknadu štete u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog u skladu sa stavom 5. ovog člana.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud će odbiti zahtev zaposlenog za vraćanje na rad, a na ime naknade štete dosudiće zaposlenom iznos do šest zarada zaposlenog.

Pod zaradom iz st. 5. i 7. ovog člana smatra se zarada koju je zaposleni ostvario u mesecu koji prethodi mesecu u kome mu je prestao radni odnos.

Naknada iz st. 1, 5, 6. i 7. ovog člana umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa.

## **XVII. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**

### Član 192.

O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje:

- 1) u pravnom licu – nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koje oni ovlaste;
- 2) kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica – preduzetnik ili lice koje on ovlasti.

Ovlašćenje iz stava 1. ovog člana daje se u pisanom obliku.

### Član 193.

Zaposlenom se u pisanom obliku dostavlja rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku, osim u slučaju iz člana 172. ovog zakona.

Odredbe člana 185. st. 2 - 4. ovog zakona odnose se i na postupak dostavljanja rešenja iz stava 1. ovog člana.

*Zaštita pojedinačnih prava*

### Član 194.

Opštim aktom i ugovorom o radu može se predvideti postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog.

Sporna pitanja u smislu stava 1. ovog člana rešava arbitar.

Arbitra sporazumom određuju strane u sporu iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora.

Rok za pokretanje postupka pred arbitrom jeste tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.

Arbitar je dužan da donese odluku u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja.

Za vreme trajanja postupka pred arbitrom zbog otkaza ugovora o radu, zaposlenom miruje radni odnos.

Ako arbitar u roku iz stava 5. ovog člana ne donese odluku, rešenje o otkazu ugovora o radu postaje izvršno.

Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.

### Član 195.

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, odnosno predstavnik sindika-



ta čiji je zaposleni član ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

Rok za pokretanje spora jeste 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

### *Rokovi zastarelosti potraživanja iz radnog odnosa*

#### Član 196.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

## **XVIII. POSEBNE ODREDBE**

### **1. Rad van radnog odnosa**

#### **1) Privremeni i povremeni poslovi**

##### Član 197.

Poslodavac može za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa:

- 1) nezaposlenim licem;
- 2) zaposlenim koji radi nepuno radno vreme - do punog radnog vremena;
- 3) korisnikom starosne penzije.

Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

##### Član 198.

Poslodavac može za obavljanje privremenih i povremenih poslova da zaključi ugovor sa licem koje je član omladinske ili studentske zadruge u skladu sa propisima o zadrugama.

## **2) Ugovor o delu**

Član 199.

Poslodavac može sa određenim licem da zaključi ugovor o delu, radi obavljanja poslova koji su van delatnosti poslodavca, a koji imaju za predmet samostalnu izradu ili opravku određene stvari, samostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog posla.

Ugovor o delu može da se zaključi i sa licem koje obavlja umetničku ili drugu delatnost u oblasti kulture u skladu sa zakonom.

Ugovor iz stava 2. ovog člana mora da bude u saglasnosti sa posebnim kolektivnim ugovorom za lica koja samostalno obavljaju delatnost u oblasti umetnosti i kulture, ako je takav kolektivni ugovor zaključen.

Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

Član 200. *Brisan („Sl. glasnik RS”, br. 75/14 od 21.07.2014. god.)*

## **4) Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju**

Član 201.

Ugovor o stručnom osposobljavanju može da se zaključi, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci.

Ugovor o stručnom usavršavanju može da se zaključi, radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno obavljanja specijalizacije, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije, u skladu sa posebnim propisom.

Poslodavac može licu na stručnom osposobljavanju ili usavršavanju da obezbedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Novčana naknada iz stava 3. ovog člana ne smatra se zaradom u smislu ovog zakona.

Ugovor iz st. 1. i 2. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

## **5) Dopunski rad**

Član 202.

Zaposleni koji radi sa punim radnim vremenom kod poslodavca može da zaključi ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem, a najviše do jedne trećine punog radnog vremena.

Ugovorom o dopunskom radu utvrđuje se pravo na novčanu naknadu i druga prava i obaveze po osnovu rada.

Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

Član 203. Brisani („Sl. glasnik RS”, br. 75/2014 od 21.07.2014. god.)

### **3. Radna knjižica**

Član 204. (Napomena: prestaje da važi dana 01.01.2016. god. (Pogledajte član 116. Zakona o izmenama i dopunama ovog zakona, „Sl. glasnik RS”, br. 75/14))

Zaposleni ima radnu knjižicu, koju predaje poslodavcu prilikom zasnivanja radnog odnosa.

Radna knjižica je javna isprava.

Radnu knjižicu izdaje opštinska uprava.

Poslodavac je dužan da zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa.

U radnu knjižicu zabranjeno je unositi negativne podatke o zaposlenom.

Sadržinu radne knjižice, način unošenja podataka u radnu knjižicu i način vođenja registra o izdatim radnim knjižicama propisuje ministar.

## **XIX. ORGANIZACIJE ZAPOSLENIH I POSLODAVACA**

### **1. Savet zaposlenih**

Član 205.

Zaposleni kod poslodavca koji ima više od 50 zaposlenih mogu obrazovati savet zaposlenih, u skladu sa zakonom.

Savet zaposlenih daje mišljenje i učestvuje u odlučivanju o ekonomskim i socijalnim pravima zaposlenih, na način i pod uslovima utvrđenim zakonom i opštim aktom.

## **2. Sindikat zaposlenih**

### Član 206.

Zaposlenima se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja bez odobrenja, uz upis u registar.

### Član 207.

Zaposleni pristupa sindikatu potpisivanjem pristupnice.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je član sindikata na ime sindikalne članarine odbije iznos od zarade na osnovu njegove pismene izjave i da taj iznos uplati na odgovarajući račun sindikata.

### Član 208.

Sindikat je dužan da dostavi poslodavcu akt o upisu u registar sindikata i odluku o izboru predsednika i članova organa sindikata, u roku od osam dana od dana dostavljanja akta o upisu sindikata u registar, odnosno od dana izbora organa sindikata.

### Član 209.

Sindikat ima pravo da bude obavešten od strane poslodavca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata.

### Član 210.

Poslodavac je dužan da sindikatu koji okuplja zaposlene kod poslodavca obezbedi tehničko-prostorne uslove u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima, kao i da mu omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Tehničko-prostorni uslovi za obavljanje aktivnosti sindikata utvrđuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i sindikata.

### Član 211.

Kolektivnim ugovorom ili sporazumom između poslodavca i sindikata kod poslodavca, može se utvrditi pravo na plaćeno odsustvo predstavniku sindikata, radi obavljanja sindikalne funkcije, srazmerno broju članova sindikata.

Ako kolektivni ugovor ili sporazum iz stava 1. ovog člana nije zaključen, lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje reprezentativ-

nog sindikata kod poslodavca za obavljanje sindikalne funkcije ima pravo:

- 1) na 40 plaćenih časova rada mesečno ako sindikat ima najmanje 200 članova i po jedan čas mesečno za svakih sledećih 100 članova;
- 2) na srazmerno manje plaćenih časova ako sindikat ima manje od 200 članova.

Ako kolektivni ugovor ili sporazum iz stava 1. ovog člana nije zaključen, predsednik podružnice i član organa sindikata imaju pravo na 50% plaćenih časova iz stava 2. ovog člana.

#### Član 212.

Sindikalni predstavnik ovlašćen za kolektivno pregovaranje, odnosno određen za člana odbora za kolektivno pregovaranje, ima pravo na plaćeno odsustvo za vreme pregovaranja.

#### Član 213.

Sindikalni predstavnik koji je određen da zastupa zaposlenog u radnom sporu sa poslodavcem pred arbitrom ili sudom ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada za vreme zastupanja.

#### Član 214.

Sindikalni predstavnik koji odsustvuje sa rada u skladu sa čl. 211 - 213. ovog zakona ima pravo na naknadu zarade koja ne može biti veća od njegove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Naknadu zarade iz stava 1. ovog člana plaća poslodavac.

### **3. Osnivanje sindikata i udruženja poslodavaca**

#### Član 215.

Sindikat, u smislu člana 6. ovog zakona, može da se osnuje u skladu sa opštim aktom sindikata.

#### Član 216.

Udruženje poslodavaca mogu da osnuju poslodavci koji zapošljavaju najmanje 5% zaposlenih u odnosu na ukupan broj zaposlenih u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

#### Član 217.

Sindikati i udruženja poslodavaca upisuju se u registar u skladu sa zakonom i drugim propisom.

Način upisa u registar sindikata i udruženja poslodavaca propisuje ministar.

### **4. Reprerentativnost sindikata**

#### Član 218.

Sindikati se smatra reprerentativnim:

1) ako je osnovan i deluje na načelima slobode sindikalnog organizovanja i delovanja;

2) ako je nezavisan od državnih organa i poslodavaca;

3) ako se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora;

4) ako ima potreban broj članova na osnovu pristupnica u skladu sa čl. 219. i 220. ovog zakona;

5) ako je upisan u registar u skladu sa zakonom i drugim propisom.

Prilikom utvrđivanja reprerentativnosti na osnovu broja članova, prioritet ima poslednja potpisana pristupnica sindikatu.

#### Član 219.

Reprerentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat koji ispunjava uslove iz člana 218. ovog zakona i u koji je učlanjeno najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Reprerentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se i sindikat u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti u koji je neposredno učlanjeno najmanje 15% zaposlenih kod tog poslodavca.

#### Član 220.

Reprerentativnim sindikatom za teritoriju Republike Srbije, odnosno jedinice teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave, odnosno za granu, grupu, podgrupu ili delatnost, smatra se sindikat koji ispunjava uslove iz člana 218. ovog zakona i u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

## **5. Reprezentativnost udruženja poslodavaca**

Član 221.

Udruženje poslodavaca smatra se reprezentativnim:

- 1) ako je upisano u registar u skladu sa zakonom;
- 2) ako ima potreban broj zaposlenih kod poslodavaca - članova udruženja poslodavaca, u skladu sa članom 222. ovog zakona.

Član 222.

Reprezentativnim udruženjem poslodavaca, u smislu ovog zakona, smatra se udruženje poslodavaca u koje je učlanjeno 10% poslodavca od ukupnog broja poslodavaca u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice, pod uslovom da ti poslodavci zapošljavaju najmanje 15% od ukupnog broja zaposlenih u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

## **6. Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca**

### **1) Organ nadležan za utvrđivanje reprezentativnosti**

Član 223.

Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac u prisustvu predstavnika zainteresovanih sindikata, u skladu sa ovim zakonom.

Sindikata može da podnese zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti Odboru za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca (u daljem tekstu: Odbor):

- 1) ako mu nije utvrđena reprezentativnost u smislu stava 1. ovog člana u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva;
- 2) ako smatra da reprezentativnost sindikata nije utvrđena u skladu sa ovim zakonom.

Član 224.

Reprezentativnost sindikata za teritoriju Republike Srbije, odnosno jedinice teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave, odnosno u gra-

ni, grupi, podgrupi ili delatnosti, i reprezentativnost udruženja poslodavaca - utvrđuje ministar, na predlog Odbora, u skladu sa ovim zakonom.

#### Član 225.

Odbor čine po tri predstavnika Vlade, sindikata i udruženja poslodavaca, koji se imenuju na četiri godine.

Predstavnike Vlade imenuje Vlada na predlog ministra, a predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca imenuju sindikati i udruženja poslodavaca - članovi Socijalno-ekonomskog saveta.

Administrativno-stručne poslove za Odbor obavlja ministarstvo.

## **2) Zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti**

#### Član 226.

Zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti (u daljem tekstu: zahtev) u smislu člana 223. stav 1. ovog zakona sindikat podnosi poslodavcu.

Uz zahtev se podnosi dokaz o ispunjenju uslova reprezentativnosti iz člana 218. stav 1. tač. 4) i 5) i člana 219. ovog zakona.

#### Član 227.

Zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti u smislu člana 223. stav 2. i člana 224. ovog zakona sindikat, odnosno udruženje poslodavaca, podnosi Odboru.

Uz zahtev se podnosi dokaz o ispunjenju uslova reprezentativnosti iz člana 218. stav 1. tač. 4) i 5) i čl. 219 - 222. ovog zakona, a za sindikat kod poslodavca i dokaz o ispunjenosti uslova iz člana 223. stav 2. ovog zakona.

Uz zahtev se dostavlja izjava lica ovlašćenog za zastupanje i predstavljanje sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, o broju članova.

Ukupan broj zaposlenih i poslodavaca na teritoriji određene teritorijalne jedinice, u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti utvrđuje se na osnovu podataka organa nadležnog za statistiku, odnosno drugog organa koji vodi odgovarajuću evidenciju.

Ukupan broj zaposlenih kod poslodavca utvrđuje se na osnovu potvrde poslodavca.

Poslodavac je dužan da izda potvrdu o broju zaposlenih na zahtev sindikata.



### 3) Postupak po zahtevu

#### Član 228.

U postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca učestvuju i predstavnici sindikata osnovanih kod poslodavca.

O zahtevu iz člana 226. ovog zakona poslodavac odlučuje rešenjem na osnovu podnetih dokaza o ispunjenju uslova reprezentativnosti, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva.

#### Član 229.

Odbor utvrđuje da li su zahtev i dokazi podneti u skladu sa članom 227. ovog zakona.

Podnosilac zahteva dužan je da na zahtev Odbora dostavi i pristupnice sindikatu, odnosno sporazume i druge dokaze o pristupanju poslodavaca udruženju poslodavaca.

Podnosilac zahteva dužan je da u roku od 15 dana otkloni nedostatke, ako uz zahtev nisu podneti dokazi iz člana 227. ovog zakona.

Zahtev se smatra urednim i blagovremenim ako podnosilac zahteva otkloni nedostatke u roku utvrđenom u stavu 3. ovog člana.

Odbor može raditi i usvajati predlog ako je na sednici prisutno najmanje dve trećine ukupnog broja članova Odbora.

Odbor usvaja predlog većinom glasova od ukupnog broja članova Odbora.

Ako Odbor ne dostavi odgovarajući predlog u odgovarajućem roku, a najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva, ministar može da odluči o zahtevu i bez predloga Odbora.

#### Član 230.

Ministar na predlog Odbora donosi zaključak o odbacivanju zahteva:

1) ako je sindikat kod poslodavca podneo zahtev pre podnošenja zahteva za utvrđivanje reprezentativnosti poslodavcu, odnosno pre isteka roka iz člana 223. stav 2. tačka 1) ovog zakona;

2) ako podnosilac zahteva ne otkloni nedostatke u roku utvrđenom u članu 229. stav 3. ovog zakona.

#### Član 231.

Ministar donosi rešenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, na predlog Odbora, ako su ispunjeni uslovi utvrđeni ovim zakonom.

Rešenje iz stava 1. ovog člana donosi se u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva, odnosno od dana otklanjanja nedostataka u smislu člana 229. stav 3. ovog zakona.

Ministar donosi rešenje o odbijanju zahteva, na predlog Odbora, ako sindikat, odnosno udruženje poslodavaca, ne ispunjava uslove reprezentativnosti utvrđene ovim zakonom.

Protiv rešenja iz st. 1. i 3. ovog člana može se pokrenuti upravni spor.

#### Član 232.

Ministar može da zahteva od Odbora preispitivanje predloga o utvrđivanju reprezentativnosti, u roku od osam dana od dana dostavljanja predloga, ako oceni da nisu utvrđene sve činjenice bitne za utvrđivanje reprezentativnosti.

Odbor je dužan da se izjasni o zahtevu iz stava 1. ovog člana i dostavi konačan predlog ministru u roku od tri dana od dana dostavljanja zahteva za preispitivanje predloga Odbora.

Ministar je dužan da postupi po predlogu iz stava 2. ovog člana i donese rešenje u smislu člana 231. ovog zakona.

### **4) Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti**

#### Član 233.

Sindikat, poslodavci i udruženje poslodavaca mogu podneti zahtev za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti po isteku roka od tri godine od dana donošenja rešenja iz člana 228. stav 2, člana 231. stav 1. i člana 232. stav 3. ovog zakona.

Preispitivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca, utvrđene rešenjem poslodavca, može se pokrenuti na inicijativu poslodavca, odnosno na zahtev drugog sindikata kod tog poslodavca.

Zahtev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca utvrđene rešenjem ministra može podneti poslodavac kod koga je osnovan sindikat čija se reprezentativnost preispituje ili drugi sindikat kod tog poslodavca.

Zahtev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata iz člana 220. ovog zakona može da podnese sindikat osnovan za teritorijalnu jedinicu, odnosno granu, grupu, podgrupu ili delatnost za koju je osnovan sindikat čija se reprezentativnost preispituje.

Zahtev za preispitivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca iz člana 222. ovog zakona može da podnese udruženje poslodavaca osnovano za granu, grupu, podgrupu ili delatnost, odnosno teritorijalnu jedinicu za koju je osnovano udruženje poslodavaca čija se reprezentativnost preispituje.

#### Član 234.

Zahtev iz člana 233. stav 2. ovog zakona podnosi se poslodavcu kod koga je osnovan sindikat čija se reprezentativnost preispituje.

Zahtev i inicijativa iz člana 233. stav 2. sadrže naziv sindikata, broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahteva preispitivanje reprezentativnosti i navođenje dokaza koji na to ukazuju.

Poslodavac je dužan da u roku od osam dana od dana prijema zahteva iz stava 1. ovog člana, odnosno pokretanja inicijative iz stava 2. ovog člana, o tome obavesti sindikat čija se reprezentativnost preispituje i zatraži da dostavi dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti u skladu sa ovim zakonom.

Sindikat je dužan da u roku od osam dana od dana prijema obaveštenja iz stava 3. ovog člana dostavi poslodavcu dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti.

#### Član 235.

Zahtev iz člana 233. st. 3-5. ovog zakona podnosi se Odboru i sadrži naziv sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, nivo osnivanja, broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahteva preispitivanje reprezentativnosti i navođenje dokaza koji na to ukazuju.

Odbor je dužan da u roku od osam dana od dana prijema zahteva iz stava 1. ovog člana o tome obavesti sindikat, odnosno udruženje poslodavaca, čija se reprezentativnost preispituje i zatraži da dostave dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti u skladu sa ovim zakonom.

Sindikat, odnosno udruženje poslodavaca, dužni su da, u roku od 15 dana od dana prijema obaveštenja iz stava 2. ovog člana, dostave Odboru dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti.

#### Član 236.

Postupak za preispitivanje reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, vodi se u skladu sa odredbama čl. 228. - 232. ovog zakona.

#### Član 237.

Rešenje o reprezentativnosti i rešenje o gubitku reprezentativnosti sindikata za određenu granu, grupu, podgrupu ili delatnost, odnosno za teritorijalnu jedinicu, kao i rešenje o utvrđivanju reprezentativnosti i rešenje o gubitku reprezentativnosti udruženja poslodavaca, objavljuju se u ”Službenom glasniku Republike Srbije”.

### **7. Pravna i poslovna sposobnost sindikata i udruženja poslodavaca**

#### Član 238.

Sindikat i udruženje poslodavaca stiču svojstvo pravnog lica danom upisa u registar, u skladu sa zakonom i drugim propisom.

#### Član 239.

Sindikat, odnosno udruženje poslodavaca, kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom, ima:

- 1) pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou;
- 2) pravo na učešće u rešavanju kolektivnih radnih sporova;
- 3) pravo na učešće u radu tripartitnih i multipartitnih tela na odgovarajućem nivou;
- 4) druga prava, u skladu sa zakonom.

## **XX. KOLEKTIVNI UGOVORI**

### **1. Predmet i oblik kolektivnog ugovora**

#### Član 240.

Kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom i drugim propisom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak izmena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanom obliku.

## 2. Vrste kolektivnih ugovora

### Član 241.

Kolektivni ugovor može da se zaključi kao opšti, poseban, i kod poslodavca.

### Član 242.

Opšti kolektivni ugovor i poseban kolektivni ugovor za određenu granu, grupu, podgrupu ili delatnost zaključuju se za teritoriju Republike Srbije.

### Član 243.

Poseban kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju jedinice teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave.

## 3. Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora

### Član 244.

Opšti kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritoriju Republike Srbije.

### Član 245.

Poseban kolektivni ugovor za granu, grupu, podgrupu ili delatnost zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za granu, grupu, podgrupu ili delatnost.

Poseban kolektivni ugovor za teritoriju jedinice teritorijalne autonomije i lokalne samouprave zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritorijalnu jedinicu za koju se zaključuje kolektivni ugovor.

### Član 246.

Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i javne službe zaključuju osnivač, odnosno organ koji on ovlasti, i reprezentativni sindikat.

Poseban kolektivni ugovor za teritoriju Republike za javna preduzeća i javne službe čiji je osnivač autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave može da zaključi Vlada i reprezentativni sindikat, ako postoji opravdani interes i u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada.

Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće zaključuju osnivač javnog preduzeća, odnosno organ koji on ovlasti i reprezentativni sindikat.

Poseban kolektivni ugovor za lica koja samostalno obavljaju delatnost u oblasti umetnosti ili kulture (samostalni umetnici) zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat.

#### Član 247.

Kolektivni ugovor kod poslodavca za javna preduzeća, društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće i javne službe zaključuju osnivač, odnosno organ koji on ovlasti, reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca.

#### Član 248.

Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca.

#### Član 249.

Ako nijedan od sindikata, odnosno nijedno od udruženja poslodavaca, ne ispunjava uslove reprezentativnosti u smislu ovog zakona, sindikati odnosno udruženja poslodavaca mogu zaključiti sporazum o udruživanju, radi ispunjenja uslova reprezentativnosti utvrđenih ovim zakonom i učestvovanja u zaključivanju kolektivnog ugovora.

#### Član 250.

Ako kod poslodavca nije osnovan sindikat, zarada, naknada zarade i druga primanja zaposlenih mogu da se urede sporazumom.

Sporazum se smatra zaključenim kada ga potpišu lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca i predstavnik saveta zaposlenih ili zaposleni koji je dobio ovlašćenje od najmanje 50% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Sporazum prestaje da važi danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora.

#### 4. Pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora

##### Član 251.

Ako u zaključivanju kolektivnog ugovora učestvuje više reprezentativnih sindikata ili reprezentativnih udruženja poslodavaca, odnosno sindikati ili udruženja poslodavaca koji su zaključili sporazum o udruživanju iz člana 249. ovog zakona, obrazuje se odbor za pregovore.

Članove odbora iz stava 1. ovog člana određuju sindikati, odnosno udruženja poslodavaca, srazmerno broju članova.

##### Član 252.

U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca reprezentativni sindikat je dužan da saraduje sa sindikatom u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih kod poslodavca, radi izražavanja interesa zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

##### Član 253.

Predstavnici sindikata i poslodavaca, odnosno udruženja poslodavaca, koji učestvuju u pregovaranju za zaključivanje kolektivnog ugovora i zaključuju kolektivni ugovor moraju da imaju ovlašćenje svojih organa.

##### Član 254.

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju.

Ako se u toku pregovora ne postigne saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 45 dana od dana započinjanja pregovora, učesnici mogu da obrazuju arbitražu za rešavanje spornih pitanja.

Za delatnosti od opšteg interesa, sporovi u zaključivanju, izmeni i dopuni i primeni kolektivnih ugovora rešavaju se u skladu sa zakonom.

##### Član 255.

Sastav, način rada i dejstvo odluke arbitraže sporazumno utvrđuju učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora.

Rok za donošenje odluke ne može biti duži od 15 dana od dana obrazovanja arbitraže.

## 5. Primena kolektivnih ugovora

### Član 256.

Opšti i poseban kolektivni ugovor neposredno se primenjuju i obavezuju sve poslodavce koji su u vreme zaključivanja kolektivnog ugovora članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora.

Kolektivni ugovor iz stava 1. ovog člana obavezuje i poslodavce koji su naknadno postali članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora, od dana pristupanja udruženju poslodavaca.

Kolektivni ugovor obavezuje poslodavce iz st. 1. i 2. ovog člana šest meseci nakon istupanja iz udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora.

### Član 256a

Kolektivnom ugovoru može naknadno pristupiti poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca koje nije potpisnik kolektivnog ugovora, odnosno nije član udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora.

Odluku o pristupanju kolektivnom ugovoru donosi nadležni organ poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca iz stava 1. ovog člana, u skladu sa kojom se kolektivni ugovor primenjuje na njegove zaposlene od dana određenog u odluci.

O odluci iz stava 1. ovog člana, poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca obaveštava potpisnike kolektivnog ugovora i organ koji vrši registraciju kolektivnog ugovora.

Odluka o pristupanju kolektivnom ugovoru prestaje da važi prestankom važenja kolektivnog ugovora ili ranije, odlukom nadležnog organa poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca.

### Član 257.

Vlada može da odluči da se kolektivni ugovor ili pojedine njegove odredbe primenjuju i na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora.

Odluku iz stava 1. ovog člana Vlada može doneti radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Republici, u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada koji predstavljaju minimum prava zaposlenih, odnosno da bi se ublažile razlike u zaradama u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti koje bitno utiču na socijalni i ekonomski položaj zaposlenih što ima za posledicu neloyalnu konkurenciju, pod uslovom



da kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje obavezuje poslodavce koji zapošljavaju više od 50% zaposlenih u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti.

Odluku iz stava 2. ovog člana Vlada donosi na zahtev jednog od učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora čije se dejstvo proširuje, na obrazloženi predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor, a po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta.

Uz zahtev za proširenje dejstva kolektivnog ugovora, podnosilac je dužan da dostavi dokaz o ispunjenosti uslova iz stava 2. ovog člana.

Poslodavci koje obavezuje kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje i broj njihovih zaposlenih, utvrđuje se na osnovu podatka organa koji vodi registar kolektivnih ugovora, odnosno drugog nadležnog organa u skladu sa zakonom.

#### Član 258.

Vlada može, na zahtev poslodavca ili udruženja poslodavaca, da odluči da se kolektivni ugovor iz člana 257. ovog zakona u delu koji se odnosi na zarade i naknade zarade ne primenjuje na pojedine poslodavce ili udruženja poslodavaca.

Poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca, mogu da podnesu zahtev za izuzimanje od primene kolektivnog ugovora sa proširenim dejstvom, ako zbog finansijsko-poslovnih rezultata nisu u mogućnosti da primene kolektivni ugovor.

Uz zahtev iz stava 2. ovog člana poslodavac ili udruženje poslodavaca dužni su da dostave dokaze o razlozima za izuzimanje od primene kolektivnog ugovora sa proširenim dejstvom.

#### Član 259.

Odluku o izuzimanju od primene kolektivnog ugovora Vlada donosi na predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor i po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta.

#### Član 260.

Vlada može staviti van snage odluku o proširenju dejstva kolektivnog ugovora i odluku o izuzimanju od primene kolektivnog ugovora,

ako prestanu da postoje razlozi iz člana 257. stav 2. i člana 258. stav 2. ovog zakona.

Odluka iz stava 1. ovog člana donosi se po postupku za donošenje odluke o proširenom dejstvu kolektivnog ugovora, odnosno odluke o izuzimanju od primene kolektivnog ugovora.

Odluka iz čl. 257. i 259. ovog zakona prestaje da važi prestankom važenja kolektivnog ugovora, odnosno pojedinih njegovih odredaba, čije je dejstvo prošireno, odnosno izuzeto.

Član 261.

Odluka iz čl. 257, 259. i 260. ovog zakona objavljuje se u ”Službenom glasniku Republike Srbije”.

Član 262.

Kolektivni ugovor kod poslodavca obavezuje i zaposlene kod poslodavca koji nisu članovi sindikata - potpisnika kolektivnog ugovora.

## **6. Važenje i otkaz kolektivnog ugovora**

Član 263.

Kolektivni ugovor se zaključuje na period do tri godine.

Po isteku roka iz stava 1. ovog člana, kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici kolektivnog ugovora drukčije ne sporazumeju najkasnije 30 dana pre isteka važenja kolektivnog ugovora.

Član 264.

Važenje kolektivnog ugovora pre isteka roka iz člana 263. ovog zakona, može prestati sporazumom svih učesnika ili otkazom, na način utvrđen tim ugovorom.

U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

## **7. Rešavanje sporova**

Član 265.

Sporna pitanja u primeni kolektivnih ugovora može da rešava arbitraža koju obrazuju učesnici kolektivnog ugovora, u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike.

Sastav i način rada arbitraže uređuje se kolektivnim ugovorom.

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom da ostvare zaštitu prava utvrđenih kolektivnim ugovorom.

## **8. Registracija kolektivnih ugovora**

Član 266.

Opšti i poseban kolektivni ugovor, kao i njihove izmene, odnosno dopune, registruju se kod ministarstva.

Sadržinu i postupak registracije kolektivnih ugovora propisuje ministar.

## **9. Objavljivanje kolektivnog ugovora**

Član 267.

Opšti i poseban kolektivni ugovor objavljuju se u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Način objavljivanja drugih kolektivnih ugovora utvrđuje se tim kolektivnim ugovorima.

## **XXI. NADZOR**

Član 268.

Nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

#### Član 268a

U postupku inspekcijskog nadzora inspektor je ovlašćen da:

- 1) vrši uvid u opšte i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju radi utvrđivanja relevantnih činjenica;
- 2) utvrđuje identitet lica i uzima izjave od poslodavca, odgovornih lica, zaposlenih i drugih lica koja se zateknu na radu kod poslodavca;
- 3) vrši kontrolu da li je izvršena prijava na obavezno socijalno osiguranje, na osnovu podataka iz Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja;
- 4) pregleda poslovne prostorije, objekte, postrojenja, uređaje i drugo;
- 5) nalaže preduzimanje preventivnih i drugih mera za koje je ovlašćen u skladu sa zakonom radi sprečavanja povreda zakona.

#### Član 268b

Poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca i zaposleni dužni su da inspektoru omoguće vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad i da mu obezbede podatke potrebne za vršenje inspekcijskog nadzora, u skladu sa zakonom.

#### Član 269.

U vršenju inspekcijskog nadzora, inspektor rada je ovlašćen da rešenjem naloži poslodavcu da u određenom roku otkloni utvrđene povrede zakona, podzakonskog akta, opšteg akta i ugovora o radu.

Inspektor rada je ovlašćen da rešenjem naloži poslodavcu da sa zaposlenim koji je zasnovao radni odnos u smislu člana 32. stav 2. ovog zakona, zaključi ugovor o radu u pisanom obliku.

Poslodavac je dužan da, najkasnije u roku od 15 dana od dana isteka roka za otklanjanje utvrđene povrede, obavesti inspekciju rada o izvršenju rešenja.

#### Član 270.

\*Inspektor rada podneće zahtev za pokretanje prekršajnog postupka ako nađe da je poslodavac, odnosno direktor ili preduzetnik, povredom zakona ili drugih propisa kojima se uređuju radni odnosi i podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje, izvršio prekršaj.

#### Član 271.

Ako inspektor rada nađe da je rešenjem poslodavca o otkazu ugovora o radu očigledno povređeno pravo zaposlenog, a zaposleni je pokrenuo

radni spor, na zahtev zaposlenog odložiće svojim rešenjem izvršenje tog rešenja - do donošenja pravnosnažne odluke suda.

Inspektor rada će odbiti zahtev iz stava 1. ovog člana ako nađe da pravo zaposlenog nije očigledno povređeno.

Zaposleni može podneti zahtev iz st. 1. i 2. ovog člana u roku od 15 dana od dana pokretanja radnog spora.

Inspektor rada je dužan da donese rešenje iz st. 1. i 2. ovog člana u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva zaposlenog, ako su ispunjeni uslovi iz st. 1. i 2. ovog člana.

#### Član 272.

Protiv rešenja inspektora rada može se izjaviti žalba ministru u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja.

Žalba na rešenje iz člana 271. ovog zakona ne odlaže izvršenje rešenja.

\*Ministar, odnosno lice koje on ovlasti dužno je da u roku od 30 dana od dana prijema žalbe odluči po žalbi.

Protiv konačnog rešenja iz člana 271. st. 1. i 2. ovog zakona ne može da se pokrene upravni spor.

## **XXIa SARADNJA SA CENTRALNIM REGISTROM OBAVEZNOG SOCIJALNOG OSIGURANJA**

#### Član 272a

Ministarstva nadležna za rad, državnu upravu i finansije mogu da preuzimaju podatke iz Jedinstvene baze Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja potrebne za obavljanje poslova iz njihove nadležnosti.

## **XXII. KAZNENE ODREDBE**

#### Član 273.

Novčanom kaznom od 800.000 do 2.000.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

1) ako sa licem koje radi nije zaključio ugovor o radu ili drugi ugovor u smislu ovog zakona (čl. 30–33. i čl. 197–202);

2) ako nije isplatio zaradu, odnosno minimalnu zaradu (čl. 104. i 111);

3) ako nije isplatio zaradu u novcu, osim u slučaju iz člana 45. ovog zakona (član 110);

4) ako zaposlenom ne dostavi obračun zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (član 121);

5) ako nije doneo program rešavanja viška zaposlenih (član 153);

6) ako zaposlenom otkáže ugovor o radu suprotno odredbama ovog zakona (čl. 179–181. i čl. 187. i 188);

7) ako sprečava inspektora rada u vršenju inspekcijuskog nadzora, odnosno na drugi način onemogućava vršenje inspekcijuskog nadzora (član 268a i 268b);

8) ako ne postupi po rešenju inspektora rada u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 269. i 271).

Novčanom kaznom od 300.000 do 500.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 50.000 do 150.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.

#### Član 274.

Novčanom kaznom od 600.000 do 1.500.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

1) ako prekrši zabranu diskriminacije u smislu ovog zakona (čl. 18–21);

2) ako zasnuje radni odnos sa licem mlađim od 18 godina života suprotno odredbama ovog zakona (član 25);

3) ako zaposlenom odredi prekovremeni rad suprotno odredbama ovog zakona (član 53);

4) ako je izvršio preraspodelu radnog vremena suprotno odredbama ovog zakona (čl. 57. i 60);

5) ako zaposlenom koji radi noću ne obezbedi obavljanje poslova u toku dana suprotno odredbama ovog zakona (član 62);

6) ako zaposlenom koji radi u smenama ne obezbedi izmenu smena suprotno odredbama ovog zakona (član 63);

7) ako zaposlenom mlađem od 18 godina života odredi da radi suprotno odredbama ovog zakona (čl. 84, 87. i 88);

8) ako zaposlenom između navršene 18. i 21. godine života odredi da radi suprotno odredbama ovog zakona (član 85);

9) ako ne obezbedi zaštitu materinstva, kao i prava po osnovu nege deteta i posebne nege deteta ili druge osobe u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 89–100);

10) ako zaposlenom ne isplati naknadu zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 114–117);

11) ako zaposlenom uskrati prava iz radnog odnosa suprotno odredbama ovog zakona (član 147);

12) ako donese odluku o udaljenju zaposlenog suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposlenog udalji sa rada duže od roka propisanog ovim zakonom (čl. 165–169);

13) ako zaposlenom ponudi zaključivanje aneksa ugovora suprotno odredbama ovog zakona (čl. 171–174);

14) ako do dana prestanka radnog odnosa zaposlenom ne izvrši isplatu svih dospelih zarada, naknada zarada i drugih primanja (član 186);

15) ako odluči o pojedinačnom pravu, obavezi ili odgovornosti zaposlenog, a ne donese rešenje ili ga ne dostavi zaposlenom u skladu sa odredbama ovog zakona (član 193).

Novčanom kaznom od 200.000 do 400.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 30.000 do 150.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.

#### Član 275.

Novčanom kaznom od 400.000 do 1.000.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

1) ako pozove na odgovornost predstavnika zaposlenih koji postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom (član 13);

2) ako zaposlenom ne preda primerak ugovora o radu u skladu sa odredbama ovog zakona (član 30. stav 4);

3) ako postupi suprotno odredbama ovog zakona koje uređuju godišnji odmor (čl. 68–75);

4) ako zaposlenom koji je ostvario pravo na mirovanje radnog odnosa uskrati pravo da se vrati na rad (član 79);

5) ako zaposlenom ne isplati naknadu troškova, odnosno drugo primanje u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 118–120).

\*6) ako zaposlenom uskrati pravo na otpremninu u skladu sa odredbama ovog zakona (član 158).

Novčanom kaznom od 100.000 do 300.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 20.000 do 40.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu.

#### Član 276.

\*Novčanom kaznom od 150.000 do 300.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, a preduzetnik sa kaznom od 50.000 do 150.000 dinara:

\*1) ako ne drži primerak ugovora ili kopije ugovora u skladu sa odredbama ovog zakona (član 35 stav 1);

\*1a) ako ne vodi dnevnu evidenciju o prekovremenom radu zaposlenih u skladu sa odredbama ovog zakona (član 55. stav 6);

2) ako ne obezbedi vreme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 64. do 67);

3) ako zaposlenom ne odobri korišćenje plaćenog odsustva u skladu sa odredbama ovog zakona (član 77);

4) ako ne vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (član 122);

\*5) (brisan)

6) ako zaposlenom uskrati pravo na otkazni rok, odnosno naknadu zarade u skladu sa ovim zakonom (član 189);

7) ako zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu (član 204).

\*Novčanom kaznom od 10.000 do 20.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.

#### \*Član 276a

Propuštanje propisanog roka za podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje (član 35. stav 2), predstavlja prekršaj za koji se izriče novčana kazna propisana članom 31. Zakona o Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja („Službeni glasnik RS”, br. 30/10, 44/14 – dr. zakon i 116/14).



## XXIII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Član 277.

Do donošenja podzakonskih akata iz čl. 46. stav 2, 96. stav 5, 103. stav 6, 204. stav 6, 217. stav 2. i 266. stav 2. ovog zakona, ostaju na snazi:

1) Pravilnik o načinu i postupku registrovanja ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i poslova kućnog pomoćnog osoblja ("Službeni glasnik RS", broj 1/02);

2) Pravilnik o uslovima, postupku i načinu ostvarivanja prava na odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ("Službeni glasnik RS", broj 1/02);

3) Pravilnik o načinu izdavanja i sadržaju potvrde o nastupanju privremene sprečenosti za rad zaposlenog u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju ("Službeni glasnik RS", broj 1/02);

4) Pravilnik o radnoj knjižici ("Službeni glasnik RS", broj 17/97);

5) Pravilnik o upisu sindikalnih organizacija u registar ("Službeni glasnik RS", br. 6/97, 33/97, 49/00, 18/01 i 64/04);

6) Pravilnik o registraciji kolektivnih ugovora ("Službeni glasnik RS", broj 22/97).

### Član 278.

Poslodavac je dužan da sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos do dana stupanja na snagu ovog zakona, a nemaju zaključen ugovor o radu, zaključi ugovor o uređivanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti, koji sadrži elemente iz člana 33. stav 1. ovog zakona, osim iz tač. 4) - 8).

Ugovorom iz stava 1. ovog člana ne zasniva se radni odnos.

### Član 279.

Poslodavci koji su do dana stupanja na snagu ovog zakona doneli odluku o preraspodeli radnog vremena za 2005. godinu, radno vreme zaposlenih organizovaće prema toj odluci.

### Član 280.

Zaposleni koji na dan stupanja na snagu ovog zakona nije u celini iskoristio godišnji odmor za 2004. godinu, godišnji odmor za tu godinu koristi po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Član 281.

Postupak za otkaz ugovora o radu koji je započet, a nije okončan do dana stupanja na snagu ovog zakona, okončaće se po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 282.

Postupak za utvrđivanje viška zaposlenih koji je započet, a nije okončan do dana stupanja na snagu ovog zakona, okončaće se po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Zaposleni kome je konačnom odlukom nadležnog organa, po osnovu prestanka potrebe za njegovim radom, utvrđeno pravo na osnovu propisa koji su važili do dana stupanja na snagu ovog zakona - nastavlja da koristi to pravo prema tim propisima.

Član 283.

Zaposleni kome je do dana stupanja na snagu ovog zakona utvrđeno pravo na novčanu naknadu u smislu člana 107. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 70/01 i 73/01) - nastavlja da ostvaruje pravo na novčanu naknadu u skladu sa tim zakonom.

Član 284.

Odredbe kolektivnog ugovora koji je na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom, ostaju na snazi do zaključivanja kolektivnog ugovora u skladu sa ovim zakonom.

Odredbe opšteg i posebnih kolektivnih ugovora zaključenih pre 21. decembra 2001. godine, a koje su na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona i koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom ostaju na snazi do zaključivanja kolektivnih ugovora u skladu sa ovim zakonom, a najduže šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 285.

Izbor organa Fonda, u skladu sa odredbama čl. 129-136. ovog zakona, izvršiće se u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Zaposleni kojima se, u smislu člana 139. stav 2. ovog zakona, utvrdi pravo na potraživanje u periodu od dana stupanja na snagu ovog zakona do dana izbora organa Fonda - zahtev podnose u roku od 15 dana od dana izbora organa Fonda.

Član 286.

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o radu („Službeni glasnik RS”, br. 70/01 i 73/01).

Član 287.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

*Samostalne odredbe Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu „Sl. glasnik RS”, br. 61/05 od 18.07.2005. god.*

Član 11.

Zaposlena žena koja je započela korišćenje porodiljskog odsustva u skladu sa članom 94. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, broj 24/05) do dana stupanja na snagu ovog zakona -nastavlja da koristi pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta u skladu sa odredbama tog člana.

Pravo iz stava 1. ovog člana pripada i ocu deteta.

Član 12.

Odredbe člana 118. tač. 5) i 6) Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, broj 24/05) prestaju da se primenjuju danom stupanja na snagu ovog zakona, a primenjivaće se od 1. januara 2006. godine.

Odredbe člana 120. tač. 2) i 3) Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, broj 24/05) prestaju da važe 1. januara 2006. godine.

Član 13.

Ovaj zakon stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a odredba člana 4. ovog zakona primenjivaće se od 1. januara 2006. godine.

*Samostalan član Zakona o dopuni Zakona o radu „Sl. glasnik RS”, br. 54/09 od 17.07.2009. god.*

Član 2.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

*Samostalan član Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu  
„Sl. glasnik RS”, br. 32/13 od 08.04.2013. god.*

Član 3.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

*Samostalni članovi Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu  
„Sl. glasnik RS”, br. 75/14 od 21.07.2014. god.*

## **PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

Član 110.

Poslodavac je dužan da pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova usaglasi sa odredbama ovog zakona u roku do 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 111.

Poslodavac može sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos do dana stupanja na snagu ovog zakona da zaključi ugovor o radu ili aneks ugovora, u skladu sa odredbama člana 8. ovog zakona, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Ugovorom iz stava 1. ovog člana ne zasniva se radni odnos.

Ako poslodavac sa zaposlenima iz stava 1. ovog člana ne zaključi ugovor o radu ili aneks ugovora u smislu tog stava, ugovori o radu zaključeni do dana stupanja na snagu ovog zakona ostaju na snazi u delu u kome nisu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Član 112.

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Pravilnik o načinu i postupku registrovanja ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i poslova kućnog pomoćnog osoblja („Službeni glasnik RS”, broj 1/02).

Član 113.

Ministar će doneti akt iz člana 54. ovog zakona u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 114.

Postupci za ostvarivanje prava pred Fondom solidarnosti započeti do dana stupanja na snagu ovog zakona okončaće se po propisima koji važe do početka primene ovog zakona.

Član 115.

Ugovori o zastupanju ili posredovanju koji su zaključeni do dana stupanja na snagu ovog zakona primenjuju se do isteka roka na koji su zaključeni.

Član 116.

Član 204. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13) i Pravilnik o radnoj knjižici („Službeni glasnik RS”, broj 17/97) prestaju da važe 1. januara 2016. godine.

Radne knjižice izdate zaključno sa 31. decembrom 2015. godine nastavljaju da se koriste kao javne isprave, a podaci upisani u te knjižice mogu da služe kao dokaz za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i drugih prava u skladu sa zakonom.

Član 117.

Odredbe kolektivnog ugovora, odnosno pravilnika o radu koji je na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom, ostaju na snazi do isteka važenja kolektivnog ugovora, odnosno do zaključivanja kolektivnog ugovora, odnosno donošenja pravilnika o radu u skladu sa ovim zakonom, a najduže šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Ministarstvo je dužno da obaveštenje o prestanku važenja posebnih kolektivnih ugovora iz stava 1. ovog člana objavi u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

Član 118.

Period za koji se utvrđuje otpremnina iz člana 65. ovog zakona, za zaposlene u preduzećima u restrukturiranju kojima je taj status utvrđen do dana stupanja na snagu ovog zakona, može se utvrditi i drugim propisom.

Član 119.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, osim odredaba člana 54. koje se primenjuju po isteku 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

*Samostalan član Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu*  
„Sl. glasnik RS”, br. 113/17 od 17.12.2017. god.

Član 9.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”. dr Jorgovanka Tabaković, s.r

**AUTENTIČNO TUMAČENJE ODREĐABA ČLANA 37. ST. 1–3, STAV 4. TAČKA 4) I ČLANA 147. ZAKONA O RADU** („Sl. glasnik RS”, 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-US i 113/17)  
„Sl. glasnik RS”, br. 95/18 od 08.12.2018. god.

U članu 37. st. 1. i 2. Zakona o radu propisano je da ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba. Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

U članu 37. stav 4. propisani su slučajevi kada ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi nezavisno od ograničenja propisanih u stavu 2. ovog člana. U tom smislu u članu 37. stav 4. tačka 4) propisano je da: „izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi: 4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;”.

U članu 147. Zakona o radu propisano je da u slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, u skladu sa zakonom, poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšti akt i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca.

Na osnovu citiranih zakonskih odredbi, konstatuje se da su izuzeci od ograničenja trajanja radnog odnosa na određeno vreme propisanog

u članu 37. stav 2. Zakona o radu (najviše 24 meseca po zaposlenom) propisani u članu 37. stav 4. ovog zakona.

Članom 147. Zakona o radu obezbeđuje se kontinuitet u radnom odnosu zaposlenog koji usled statusnih i drugih promena poslodavca prelazi da radi kod poslodavca sledbenika.

U tom smislu:

Odredbu člana 37. st. 1. i 2. Zakona o radu u slučaju statusne i druge promene poslodavca u skladu sa članom 147. ovog zakona, treba razumeti tako da se period trajanja radnog odnosa na određeno vreme po osnovu člana 37. stav 1. ovog zakona računa kod poslodavca prethodnika i kod poslodavca sledbenika, tako da ukupno trajanje radnog odnosa na određeno vreme određenog zaposlenog po tom osnovu kod oba poslodavca ne može biti duže od 24 meseca, u skladu sa članom 37. stav 2. Zakona o radu.

Odredbu člana 37. stav 4. tačka 4) Zakona o radu u slučaju statusne i druge promene poslodavca u skladu sa članom 147. ovog zakona, kada kao posledica ovih promena dođe do upisa u registar poslodavca sledbenika kao novoosnovanog pravnog lica u skladu sa zakonom, treba razumeti tako da poslodavac sledbenik može sa novim zaposlenima, kao i sa zaposlenima koji su preuzeti od poslodavca prethodnika, da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme najduže do 36 meseci, u periodu od godinu dana od dana upisa u registar kod nadležnog organa. U ovom slučaju, period trajanja radnog odnosa na određeno vreme zasnovanog kod novoosnovanog poslodavca u skladu sa članom 37. stav 4. tačka 4) Zakona o radu, ne uračunava se niti sabira sa prethodnim periodima radnog odnosa na određeno vreme kod poslodavca prethodnika, odnosno poslodavca sledbenika zasnovanih po osnovu člana 37. st. 1. i 2. Zakona o radu.

*Ovo autentično tumačenje objaviti u „Službenom glasniku Republike Srbije”.*

*RS broj 69*

*U Beogradu, 7. decembra 2018. god.*

*Narodna skupština Republike Srbije*

*Predsednik,*

*Maja Gojković, s.r.*

## **2. NOVI ZAKON O BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJU NA RADU**

(„Sl. glasnik RS“, br. 35/23 od 29.04.2023. god.)  
- novi zakon, u primeni od 7. maja 2023. god. -

### **I. OSNOVNE ODREDBE**

#### **Predmet zakona**

##### **Član 1.**

Ovim zakonom uređuju se unapređivanje i sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu lica koja učestvuju u radnim procesima, kao i lica koja se zateknu u radnoj sredini, radi sprečavanja povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom, opšta načela prevencije, prava posebnih grupa zaposlenih, obaveze poslodavca, prava i obaveze zaposlenih, informisanje, konsultovanje, saradnja i obuka zaposlenih i predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, Registar povreda na radu, stručni ispiti, izdavanje licenci, nadzor i kaznene odredbe.

Uprava za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: Uprava), kao organ uprave u sastavu ministarstva nadležnog za poslove rada, obavlja, u skladu sa ovim zakonom i propisima donetim na osnovu ovog zakona, poslove državne uprave u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

#### **Primena**

##### **Član 2.**

Prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i zaposlenih, nadležnosti i mere čijom primenom, odnosno sprovođenjem se obezbeđuje bezbednost i zdravlje na radu ostvaruju se u skladu sa ovim zakonom i propisima donetim na osnovu zakona.

Ovaj zakon primenjuje se na državne organe, organe autonomnih pokrajina, organe jedinica lokalne samouprave, privredna društva, druga pravna i fizička lica, u svim delatnostima.



Ovaj zakon ne primenjuje se pri obavljanju poslova iz oblasti odbrane i policijskih poslova i poslova zaštite i spasavanja i drugih unutrašnjih poslova u neposrednoj vezi sa policijskim poslovima iz delokruga nadležnog državnog organa, kao i poslova zaštite i spasavanja koje obavljaju drugi subjekti u skladu sa posebnim zakonom, ako su pojedina pitanja bezbednosti i zdravlja na radu pri obavljanju te službe i tih poslova uređena posebnim zakonom i propisima donetim na osnovu tog zakona.

## Uređivanje prava, obaveza i odgovornosti

### Član 3.

Prava, obaveze i odgovornosti u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu, utvrđene ovim zakonom, bliže se uređuju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o bezbednosti i zdravlju na radu ili pravilnikom o radu (u daljem tekstu: opšti akt), odnosno ugovorom o radu.

## Značenje pojedinih izraza

### Član 4.

Pojedini izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju sledeće značenje, i to:

1) *zaposleni* jeste fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca, kao i lice koje po bilo kom osnovu obavlja rad ili se osposobljava za rad kod poslodavca, osim lica koje obavlja poslove kućnog pomoćnog osoblja kod poslodavca;

2) *lice koje se samozapošljava* jeste fizičko lice koje obavlja privrednu ili drugu delatnost, i to:

(1) preduzetnik koji samostalno obavlja privrednu ili drugu delatnost i pri tome radno ne angažuje druga lica,

(2) nosilac ili član porodičnog poljoprivrednog gazdinstva, koji obavlja posao sa članovima porodičnog poljoprivrednog domaćinstva u skladu sa propisima o poljoprivredi;

3) *poslodavac* jeste pravno lice, preduzetnik ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica, osim fizičkih lica

koja posao obezbeđuju u domaćinstvu i nosioca porodičnog poljoprivrednog gazdinstva koji obavlja posao sa članovima porodičnog poljoprivrednog domaćinstva u skladu sa propisima o poljoprivredi;

4) **predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu** (u daljem tekstu: predstavnik zaposlenih), jeste lice izabrano ili imenovano da predstavlja zaposlene u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca;

5) **bezbednost i zdravlje na radu** jeste obezbeđivanje takvih uslova na radu kojima se, u najvećoj mogućoj meri, smanjuju povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom u cilju ostvarivanja fizičkog, psihičkog i socijalnog blagostanja zaposlenih;

6) **prevencija** jeste osnovni princip bezbednosti i zdravlja na radu čiji su ciljevi: razvoj i jačanje mehanizama za sprečavanje nastanka povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom i stvaranje uslova za stalno unapređivanje oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, a koja obuhvata kulturu, politiku, aktivnosti i mere;

7) **preventivne mere** jesu svi postupci ili aktivnosti preduzeti ili planirani u svim fazama rada kod poslodavca u cilju sprečavanja ili smanjenja rizika na radnom mestu;

8) **radilište** je prostor na otvorenom u kojem se izvode radovi u skladu sa elaboratom o uređenju i izvođenju radova, shodno propisima o bezbednosti i zdravlju na radu;

9) **rad u dubini** je rad pri iskopima dubljim od jednog metra ili nasipima višim od jednog metra;

10) **rad na visini** jeste svaki rad koji zaposleni obavlja koristeći oslonce na visini dva metra i više od čvrste podloge pri čemu radni prostor nije zaštićen od pada sa visine;

11) **radno mesto** jesu poslovi koje zaposleni obavlja u radnoj sredini u kojoj boravi ili ima pristup u toku rada i koji su pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca;

12) **radna sredina** jeste prostor u kojem zaposleni obavlja poslove (koja uključuje radna mesta, radne uslove, radne postupke i sredstva za rad) ili se nalazi u toku rada, koja je pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca;

13) **sredstvo za rad** jeste:

(1) objekat koji se koristi kao radni i pomoćni prostor, uključujući i objekat na otvorenom prostoru, sa svim pripadajućim instalacija-

ma (instalacije fluida, grejanje, električne i gromobranske instalacije i dr.),

(2) oprema za rad (mašina, uređaj, postrojenje, instalacija, alat i sl.) koja se koristi u radnom procesu,

(3) konstrukcija i objekat za kolektivnu bezbednost i zdravlje na radu (zaštita na prelazima, prolazima i prilazima, zaklони od toplotnih i drugih zračenja, zaštita od udara električne struje, opšta ventilacija i klimatizacija i sl.),

(4) pomoćna konstrukcija i objekat, kao i konstrukcija i objekat koji se privremeno koristi za rad i kretanje zaposlenih (skela, radna platforma, tunnelska podgrada, konstrukcija za sprečavanje odrona zemlje pri kopanju dubokih rovova i sl.),

(5) drugo sredstvo koje se koristi u radnom procesu ili je na bilo koji način povezano sa radnim procesom;

14) *opasnost* jeste okolnost ili stanje koje može ugroziti zdravlje ili izazvati povredu zaposlenog;

15) *štetnost* jeste osobina ili svojstvo koje može ugroziti zdravlje zaposlenog;

16) *opasna pojava* jeste događaj kojim su ugroženi ili bi mogli da budu ugroženi život i zdravlje zaposlenog ili postoji opasnost od povređivanja zaposlenog;

17) *ozbiljna, neizbežna i neposredna opasnost* jeste konkretna, realna i postojeća opasnost koja, u skladu sa trenutnim naučnim i tehničkim znanjima, ne može biti isključena odnosno ograničena;

18) *rizik* jeste verovatnoća nastanka povrede, bolesti ili oštećenja zdravlja zaposlenog usled izloženosti opasnostima ili štetnostima;

19) *procena rizika* jeste sistematsko evidentiranje i procenjivanje svih opasnosti i štetnosti u radnom procesu na radnom mestu u radnoj sredini koji mogu uzrokovati nastanak povreda na radu, bolesti ili oštećenja zdravlja i utvrđivanje mogućnosti, odnosno načina sprečavanja, otklanjanja ili smanjenja rizika na najmanju moguću meru;

20) *akt o proceni rizika* jeste akt koji sadrži opis radnog procesa sa procenom rizika od povreda i/ili oštećenja zdravlja pri obavljanju svih poslova u radnoj sredini i mere za otklanjanje ili smanjivanje rizika u cilju poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu;

21) *radno mesto sa povećanim rizikom* jeste radno mesto na visini, radno mesto u dubini, radno mesto na upravljanju vozilima i unutraš-

njem transportu (viljuškari, dizalice, transporteri, građevinske i poljoprivredne mašine i sl.) i drugo radno mesto utvrđeno aktom o proceni rizika poslodavca na kome, i pored potpuno primenjenih mera u skladu sa ovim zakonom, postoje okolnosti koje mogu da ugroze bezbednost i zdravlje zaposlenog;

22) **rad od kuće** jeste rad koji zaposleni obavlja upotrebom informaciono komunikacionih tehnologija za poslodavca iz mesta prebivališta, odnosno boravišta ili drugog mesta stanovanja, a koje nije pod neposrednom kontrolom poslodavca;

23) **rad na daljinu** jeste rad koji zaposleni obavlja upotrebom informaciono komunikacionih tehnologija iz prostora koji nije prostor poslodavca i koji nije pod neposrednom kontrolom poslodavca;

24) **savetnik za bezbednost i zdravlje na radu** jeste stručno lice koje obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu, ima odgovarajući nivo kvalifikacija, položen odgovarajući stručni ispit, licencu za obavljanje poslova savetnika za bezbednost i zdravlje na radu i koje poslodavac pisanim aktom imenuje za obavljanje tih poslova;

25) **saradnik za bezbednost i zdravlje na radu** jeste stručno lice koje obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu u delatnostima iz člana 47. stav 1. ovog zakona, ima odgovarajući nivo kvalifikacija, položen odgovarajući stručni ispit, licencu za obavljanje poslova saradnika za bezbednost i zdravlje na radu i koje poslodavac pisanim aktom imenuje za obavljanje tih poslova;

26) **pravno lice za obavljanje poslova pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija, ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih i fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklima i osvetljenosti, ispitivanja uslova radne sredine – bioloških štetnosti** jeste pravno lice kojem je ministar nadležan za poslove rada izdao licencu, u skladu sa ovim zakonom;

27) **pravno lice ili preduzetnik za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu** jeste pravno lice ili preduzetnik kojem je ministar nadležan za poslove rada izdao licencu, u skladu sa ovim zakonom;

28) **zdravstvena ustanova koja obavlja delatnost medicine rada** jeste pružalac zdravstvene zaštite, kome poslodavac poveri obavljanje poslova prevencije i zaštite zdravlja zaposlenih, u skladu sa zakonom;

29) **stručni nalaz** jeste izveštaj o izvršenom pregledu i proveru opreme za rad i pregledu i ispitivanju električnih i gromobranskih instalacija;

cija ili ispitivanju uslova radne sredine sa zaključkom da li su primenjene ili nisu primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu;

30) *odgovorno lice za obavljanje pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija, ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih i fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti i ispitivanje uslova radne sredine – bioloških štetnosti, kao i za potpisivanje stručnih nalaza*, jeste lice sa licencom za vršenje tih poslova (u daljem tekstu: odgovorno lice);

31) *licenca* jeste ovlašćenje koje ministar nadležan za poslove rada izdaje pravnom ili fizičkom licu za obavljanje određenih poslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa ovim zakonom;

32) *jezik koji zaposleni razume* jeste maternji jezik, jezik koji je u službenoj upotrebi na teritoriji na kojoj poslodavac ima sedište, odnosno zaposleni obavlja poslove i koji zaposleni govori, čita i piše, kao i jezik koji je utvrđen kao uslov za obavljanje poslova radnog mesta;

33) *registar povreda na radu* jeste jedinstvena, elektronski vođena baza podataka o povredama na radu, koja se vodi na osnovu izveštaja o povredi na radu;

34) *registar licenci* jeste jedinstvena, elektronski vođena baza podataka o izdatim, obnovljenim i oduzetim licencama u skladu sa ovim zakonom.

Izrazi upotrebljeni u ovom zakonu u gramatičkom muškom rodu, podrazumevaju prirodni muški i ženski rod lica na koje se odnose.

## **Pravo na bezbednost i zdravlje na radu**

### Član 5.

Pravo na bezbednost i zdravlje na radu imaju:

- 1) lica koja su u radnom odnosu i lica angažovana van radnog odnosa;
- 2) lice koje se samozapošljava;
- 3) učenici i studenti koji se, u skladu sa zakonom, nalaze na obaveznom proizvodnom radu, profesionalnoj praksi ili praktičnoj nastavi ili učenju kroz rad u sistemu dualnog obrazovanja;

- 4) lica koja, u skladu sa zakonom, obavljaju volontiranje;
- 5) lica koja, u skladu sa zakonom, obavljaju privremene i povremene poslove preko omladinske, odnosno studentske zadruge;
- 6) lica koja su upućena na dodatno obrazovanje i obuku po uputu nosioca poslova zapošljavanja;
- 7) lica koja učestvuju u organizovanim javnim radovima od opšteg značaja;
- 8) lica koja se nalaze na izdržavanju kazne zatvora dok rade u privrednoj jedinici zavoda za izdržavanje kazne zatvora (radionica, radilište i sl.) i na drugom mestu rada;
- 9) lica koja kod poslodavca obavljaju rad u skladu sa posebnim zakonima;
- 10) lica koja se zateknu u radnoj sredini, ako je o njihovom prisustvu upoznat poslodavac.

Bezbednost i zdravlje na radu licima iz stava 1. tač. 1), 3), 5) i 10) ovog člana obezbeđuje poslodavac, lica iz tačke 2) ovog člana obezbeđuju sama sebi, licima iz tačke 4) ovog člana organizator volontiranja, licima iz tačke 6) ovog člana obezbeđuje organizator obuke, odnosno poslodavac kod kojeg se realizuje obuka, u skladu sa zakonom, licima iz tačke 7) ovog člana organizator radova, licima iz tačke 8) ovog člana zavodi za izvršenje kazne zatvora, licima iz tačke 9) nosilac obaveze utvrđen u skladu sa posebnim zakonima.

## **Prava posebnih grupa zaposlenih**

### **Član 6.**

Posebna prava, obaveze i mere u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu mladih (naročito u vezi sa njihovim psihičkim i telesnim razvojem), žena koje rade na radnom mestu sa povećanim rizikom koji bi mogao da im ugrozi ostvarivanje materinstva, osoba sa invaliditetom i zaposlenih kod kojih je utvrđena profesionalna bolest – uređuju se ovim i drugim zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o bezbednosti i zdravlju na radu ili pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

## II. PREVENTIVNE MERE

### Član 7.

Preventivne mere u ostvarivanju bezbednosti i zdravlja na radu obezbeđuju se primenom savremenih tehničkih, ergonomskih, zdravstvenih, obrazovnih, socijalnih, organizacionih i drugih mera i sredstava za otklanjanje rizika od povređivanja i oštećenja zdravlja zaposlenih, i/ili njihovog svođenja na najmanju moguću meru, u postupku:

1) projektovanja, izgradnje, korišćenja i održavanja objekata namenjenih za radne i pomoćne prostorije, kao i objekata namenjenih za rad na otvorenom prostoru u cilju bezbednog odvijanja radnog procesa;

2) projektovanja, izgradnje, korišćenja i održavanja radnog procesa sa svom pripadajućom opremom za rad, u cilju bezbednog rada zaposlenih i usklađivanja hemijskih, fizičkih i bioloških štetnosti, mikroklimi i osvetljenosti na radnim mestima i u radnim i pomoćnim prostorijama sa propisanim merama i normativima za delatnost koja se obavlja na tim radnim mestima i u tim radnim prostorijama;

3) projektovanja, izrade, korišćenja i održavanja opreme za rad, konstrukcija i objekata za kolektivnu bezbednost i zdravlje na radu, pomoćnih konstrukcija i objekata i drugih sredstava koja se koriste u radnom procesu ili koja su na bilo koji način povezana sa radnim procesom, tako da se u toku njihove upotrebe sprečava povređivanje ili oštećenje zdravlja zaposlenih;

4) proizvodnje, pakovanja, prevoza, skladištenja, upotrebe i uništavanja hemijskih materija, na način i po propisima i pravilima kojima se otklanjaju mogućnosti povređivanja ili oštećenja zdravlja zaposlenih;

5) projektovanja, proizvodnje i korišćenja lične zaštitne opreme, čijom se upotrebom smanjuju rizici koji nisu mogli da budu otklonjeni primenom odgovarajućih preventivnih mera;

6) obrazovanja, vaspitanja, obuke i stručnog osposobljavanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Preventivne mere u postupcima iz stava 1. ovog člana propisuje ministar nadležan za poslove rada, a preventivne mere u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu mladih sporazumno sa ministrom nadležnim za poslove omladine i preventivne mere za zaposlene za vreme trudnoće, porodilje i zaposlenu koja doji dete sporazumno sa ministrom nadležnim za poslove zdravlja.

### **III. OBAVEZE I ODGOVORNOSTI POSLODAVCA**

#### **1. Opšte obaveze**

##### **Odnos obaveza i prava**

Član 8.

Obaveze poslodavca, u smislu ovog zakona i propisa donetih na osnovu ovog zakona, istovremeno predstavljaju prava zaposlenih u vezi sa sprovođenjem mera bezbednosti i zdravlja na radu.

Obaveze zaposlenih u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu ne utiču na princip odgovornosti poslodavca.

##### **Odgovornost poslodavca**

Član 9.

Poslodavac je dužan da obezbedi i sprovodi preventivne mere bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa ovim zakonom i propisima donetim na osnovu ovog zakona.

Poslodavac je dužan da obezbedi bezbednost i zdravlje zaposlenom u svim aktivnostima poslodavca i na svim nivoima organizovanja rada i radnog procesa.

Poslodavac se ne oslobađa obaveza i odgovornosti u vezi sa primenom mera bezbednosti i zdravlja na radu određivanjem pravnog lica, odnosno preduzetnika sa licencom ili drugog lica ili prenošenjem svojih obaveza i odgovornosti na ta lica.

U slučaju nastanka povrede na radu zbog elementarnih nepogoda, ozbiljne, neizbežne i neposredne opasnosti koje su izvan kontrole poslodavca ili zbog izuzetnih događaja čije se posledice uprkos svim preduzetim merama od strane poslodavca nisu mogle izbeći, poslodavac nije odgovoran u smislu ovog zakona.



## **Prilagođavanje radnog procesa**

### **Član 10.**

Poslodavac je dužan da:

- 1) radni proces prilagodi sposobnostima zaposlenog u pogledu bezbednosti i zdravlja na radu;
- 2) obezbedi odgovarajuće uslove radne sredine;
- 3) sredstva za rad i ličnu zaštitnu opremu obezbedi da budu odgovarajući, da ne ugrožavaju bezbednost i zdravlje zaposlenog.

Poslodavac je dužan da se pri planiranju i uvođenju novih tehnologija konsultuje sa zaposlenima i/ili predstavnicima zaposlenih po pitanjima izbora opreme za rad, uslova rada i radne sredine i njihovih posledica na bezbednost i zdravlje zaposlenih.

Poslodavac je dužan da preduzme mere i obezbedi da samo oni zaposleni kojima su izdata odgovarajuća uputstva i dozvole za rad imaju pristup zonama u kojima je prisutna ozbiljna, neizbežna ili neposredna opasnost ili štetnost koja može da ugrozi zdravlje zaposlenog.

## **Finansijske obaveze poslodavca**

### **Član 11.**

Poslodavac je dužan da obezbedi da sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu ne prouzrokuje finansijske troškove za zaposlenog i predstavnika zaposlenih.

## **Organizovanje rada i radnog procesa**

### **Član 12.**

Poslodavac je dužan da, prilikom organizovanja rada i radnog procesa, obezbedi preventivne mere radi zaštite života i zdravlja zaposlenih, uključujući pružanje informacija i obuke zaposlenih, kao i da za njihovu primenu obezbedi potrebna finansijska sredstva.

Poslodavac je dužan da obezbedi preventivne mere pre početka rada zaposlenog i u toku rada, izborom radnih i proizvodnih metoda kojima se obezbeđuje zaštita života i zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da prilagodi preventivne mere iz stava 1. ovog člana uzimajući u obzir promenjene okolnosti u cilju poboljšanja postojećeg stanja.

## **Načela prevencije**

### **Član 13.**

Preventivne mere obezbeđuje poslodavac polazeći od sledećih načela:

- 1) izbegavanje rizika;
- 2) procena rizika koji se ne mogu izbeći na radnom mestu;
- 3) otklanjanje rizika na njihovom izvoru primenom savremenih tehničkih rešenja;
- 4) prilagođavanje rada i radnog mesta zaposlenom, naročito u pogledu izbora opreme za rad i metoda rada, kao i izbora tehnološkog postupka da bi se smanjila monotonija u radu i rad po unapred definisanom tempu, u cilju smanjenja njihovog uticaja na zdravlje zaposlenog;
- 5) prilagođavanja tehničkom napretku;
- 6) zamena opasnog na radnom mestu u radnoj sredini bezopasnim ili manje opasnim;
- 7) razvijanja koherentne politike prevencije koja obuhvata tehnologiju, organizaciju rada, uslove rada, odnose u radnom procesu i uticaj faktora u vezi sa radnom sredinom;
- 8) davanje prednosti kolektivnim nad pojedinačnim merama bezbednosti i zdravlja na radu;
- 9) odgovarajuća obuka zaposlenih za bezbedan i zdrav rad i izdavanje uputstava za rad na bezbedan način.

## **Opšti akt i ugovor o radu**

### **Član 14.**

Poslodavac je dužan da opštim aktom utvrdi prava, obaveze i odgovornosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac koji ima do deset zaposlenih – prava, obaveze i odgovornosti iz stava 1. ovog člana može utvrditi ugovorom o radu, odnosno drugim ugovorom u skladu sa propisom kojim se uređuje rad.

## Obaveze poslodavca

### Član 15.

Poslodavac je dužan da:

1) aktom u pisanoj formi imenuje savetnika, odnosno saradnika za bezbednost i zdravlje na radu;

2) zaposlenom odredi obavljanje poslova na radnom mestu i u radnoj sredini na kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu;

3) obaveštava zaposlene i predstavnike zaposlenih o opasnostima i štetnostima koje mogu da dovedu do povreda na radu i oštećenja zdravlja koji nastaju uvođenjem novih tehnologija i sredstava za rad i da u takvim slučajevima donese odgovarajuća uputstva za bezbedan i zdrav rad;

4) obučava zaposlene za bezbedan i zdrav rad;

5) obezbedi zaposlenima korišćenje lične zaštitne opreme u skladu sa aktom o proceni rizika;

6) obezbedi održavanje sredstava za rad i lične zaštitne opreme u ispravnom stanju i isključi iz upotrebe sredstva za rad i ličnu zaštitnu opremu na kojoj nastanu promene zbog kojih postoje rizici za bezbednost i zdravlje zaposlenih;

7) angažuje pravno lice sa licencom radi sprovođenja preventivnih i periodičnih pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija, kao i preventivnih i periodičnih ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih, fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti i bioloških štetnosti;

8) obezbedi na osnovu akta o proceni rizika i ocene zdravstvene ustanove koja obavlja delatnost medicine rada propisane lekarske preglede zaposlenih u skladu sa ovim zakonom;

9) obezbedi pružanje prve pomoći, kao i da obuči odgovarajući broj zaposlenih za pružanje prve pomoći;

10) zaustavi svaku vrstu rada koji predstavlja ozbiljnu, neizbežnu i neposrednu opasnost za život ili zdravlje zaposlenih.

Postupak i rokove preventivnih i periodičnih pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija, kao i preventivnih i periodičnih ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih, fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mi-

kroklime i osvetljenosti i bioloških štetnosti, propisuje ministar nadležan za poslove rada.

Pravno lice iz stava 1. tačka 7) ovog člana dužno je da izda stručni nalaz po izvršenom pregledu i proveru opreme za rad i pregledu i ispitivanju električnih i gromobranskih instalacija ili ispitivanju uslova radne sredine najkasnije u roku do 30 dana od dana izvršenog pregleda i provere, odnosno ispitivanja.

Ako se prilikom pregleda i provere opreme za rad utvrdi da na opremi za rad nisu primenjene mere za bezbedan i zdrav rad, lice koje je vršilo pregled i proveru opreme za rad dužno je da odmah o tome obavesti poslodavca, odnosno savetnika ili saradnika za bezbednost i zdravlje na radu i da na opremi postavi nalepnicu o neispravnosti. Poslodavac, odnosno savetnik ili saradnik za bezbednost i zdravlje na radu dužan je da odmah zabrani rad na opremi za rad na kojoj nisu primenjene mere za bezbedan i zdrav rad. Zabrana korišćenja opreme za rad važi do otklanjanja nepravilnosti zbog kojih oprema za rad nije bezbedna za upotrebu, odnosno do izdavanja stručnog nalaza o pregledu i proveru od strane pravnog lica sa licencom kojim se potvrđuje da su na opremi za rad primenjene mere za bezbedan i zdrav rad.

## **Procena rizika**

### **Član 16.**

Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika u pisanoj formi za sva radna mesta u radnoj sredini i da utvrdi način, mere i rokove za otklanjanje ili smanjenje rizika na najmanju moguću meru.

Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika za sva radna mesta na kojima učenici obavljaju profesionalnu praksu ili praktičnu nastavu ili učenje kroz rad u sistemu dualnog obrazovanja u skladu sa zakonom koji uređuje dualno obrazovanje.

Poslodavac je dužan da obezbedi da mere utvrđene aktom o proceni rizika budu integrisane u sve aktivnosti poslodavca i na svim nivoima.

Poslodavac je dužan da izmeni akt o proceni rizika u slučaju pojave svake nove opasnosti ili štetnosti i promene nivoa rizika u radnom procesu, uvođenja novog radnog mesta i nove tehnologije i promene uslova radne sredine.

Akt o proceni rizika zasniva se na utvrđivanju opasnosti i štetnosti na radnom mestu u radnoj sredini, na osnovu kojih se vrši procena rizika od nastanka povreda i oštećenja zdravlja zaposlenog.

Način i postupak procene rizika na radnom mestu i u radnoj sredini propisuje ministar nadležan za poslove rada.

## **Uslovi za rad na radnim mestima sa povećanim rizikom**

### **Član 17.**

Poslodavac je dužan da aktom o proceni rizika, na osnovu nepristrasne ocene zdravstvene ustanove koja obavlja delatnost medicine rada, odredi posebne zdravstvene uslove koje moraju ispunjavati zaposleni na radnim mestima sa povećanim rizikom.

Poslodavac je dužan da zdravstvenoj ustanovi iz stava 1. ovog člana, koju angažuje, obezbedi uslove za samostalno i nepristrasno obavljanje poslova zaštite zdravlja zaposlenih.

## **Prva pomoć**

### **Član 18.**

Poslodavac je dužan da obezbedi pružanje prve pomoći, da obučni odgovarajući broj zaposlenih za pružanje prve pomoći i obezbedi sredstva i opremu za pružanje prve pomoći uzimajući u obzir procenjene rizike, radni proces, organizaciju, prirodu i obim radnog procesa, broj zaposlenih koji učestvuju u radnom procesu, broj radnih smena, broj lokacijski odvojenih jedinica, učestalost povreda na radu i udaljenost do najbliže medicinske pomoći.

Pružanje prve pomoći mora biti organizovano na način da je prva pomoć dostupna svakom zaposlenom tokom radnog vremena, u svim smenama i na svim lokacijama.

Obuku zaposlenih za pružanje prve pomoći vrši zdravstvena ustanova koja obavlja delatnost medicine rada u skladu sa zakonom kojim se uređuje zdravstvena zaštita, kao i Crveni krst Srbije, u skladu sa posebnim zakonom.

Način pružanja prve pomoći, vrste sredstava i opreme koji moraju biti obezbeđeni na radnom mestu, broj zaposlenih koji moraju biti obučeni za pružanje prve pomoći, način i rokove obučavanja zaposlenih sporazumno propisuju ministar nadležan za poslove rada i ministar nadležan za poslove zdravlja.

## **Ozbiljna, neizbežna i neposredna opasnost**

### **Član 19.**

Poslodavac je dužan da što je moguće pre obavesti sve zaposlene, koji jesu ili koji bi mogli da budu izloženi ozbiljnoj, neizbežnoj i neposrednoj opasnosti, o prisutnim rizicima i merama koje su preduzete ili će biti preduzete u cilju zaštite.

Poslodavac je dužan da preduzme mere i izda uputstva kako bi omogućio zaposlenima da u slučaju ozbiljne, neizbežne i neposredne opasnosti prestanu da rade i/ili odmah napuste radno mesto i odu na bezbedno mesto.

Poslodavac ne sme zahtevati od zaposlenih da se vrate na radno mesto u radnoj sredini u kojoj i dalje postoji ozbiljna, neizbežna i neposredna opasnost.

## **2. Posebne obaveze**

### **Izveštavanje inspekcije**

#### **Član 20.**

Poslodavac je dužan da, najmanje osam dana pre početka rada, nadležnu inspekciju rada izvesti o:

- 1) početku svoga rada;
- 2) radu odvojene jedinice;
- 3) svakoj promeni tehnološkog postupka, ukoliko se tim promenama menjaju uslovi rada.

## **Ispunjenost propisanih uslova**

### Član 21.

Ispunjenost propisanih uslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, pre početka obavljanja delatnosti poslodavca, u skladu sa zakonom, utvrđuje ministarstvo nadležno za poslove rada, na zahtev poslodavca.

Poslodavac je dužan da, pre početka obavljanja delatnosti podnese zahtev nadležnoj inspekciji rada, za utvrđivanje ispunjenosti propisanih uslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac ne može početi obavljanje delatnosti bez dobijanja rešenja o ispunjenosti uslova za početak rada.

Delatnosti za koje je potrebno utvrditi ispunjenost propisanih uslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu su: delatnosti proizvodnje, prometa, distribucije, prerade, odlaganja i uskladištenja: opasnih, štetnih i otpadnih materija; nafte i naftnih derivata; otrova; delatnosti proizvodnje hemikalija; lepkova; rastvarača; boja; sredstava za dezinfekciju, dezinfekciju i deratizaciju i sirove kože; usluge socijalne zaštite i to: domski smeštaj za odrasle i starije, domski smeštaj za decu i mlade, dnevni boravak, mala domska zajednica, prihvatilište i svratište.

Postupak utvrđivanja ispunjenosti propisanih uslova, obrazac izveštaja iz člana 20. ovog zakona i obrazac zahteva iz stava 2. ovog člana propisuje ministar nadležan za poslove rada.

Izveštaj iz člana 20. ovog zakona i zahtev iz stava 2. ovog člana poslodavac može dostaviti elektronskim putem.

## **Izvođenje radova na gradilištu, odnosno radilištu**

### Član 22.

Poslodavac koji izvodi radove na izgradnji objekta u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu na privremenim ili pokretnim gradilištima, kao i poslodavac koji izvodi radove na radilištu u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu, dužan je da prijavu o početku rada dostavi nadležnoj inspekciji rada, najmanje osam dana pre početka izvođenja radova.

Poslodavac iz stava 1. ovog člana je dužan da izradi propisan elaborat o uređenju gradilišta, ako radovi traju duže od tri dana u kontinuitetu i propisan elaborat o uređenju radilišta, koji uz prijavu o početku rada dostavlja nadležnoj inspekciji rada, najmanje osam dana pre početka izvođenja radova.

Poslodavac je dužan da na gradilištu, odnosno radilištu obezbeđuje, održava i sprovodi mere za bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa elaboratom o uređenju gradilišta, odnosno radilišta i aktom o proceni rizika.

Sadržaj elaborata o uređenju gradilišta i radilišta propisuje ministar nadležan za poslove rada.

Prijavu iz st. 1. i 2. ovog člana poslodavac može dostaviti elektronskim putem.

### **Izvođenje hitnih radova**

#### **Član 23.**

U slučaju izvođenja hitnih radova na infrastrukturnim objektima radi otklanjanja kvarova ili iznenadnog i nekontrolisanog događaja na objektu poslodavac je dužan da odmah, od nastanka, usmeno i u pisanoj formi prijavi nadležnoj inspekciji rada izvođenje hitnih radova, kao i da pri izvođenju hitnih radova i sanacije primenjuje mere u skladu sa aktom o proceni rizika.

Prijavu iz stava 1. ovog člana poslodavac može dostaviti elektronskim putem.

### **Obaveze poslodavaca pri podeli radnog prostora**

#### **Član 24.**

Kada dva ili više poslodavaca u obavljanju poslova dele radni prostor, odnosno kada zaposleni više poslodavaca istovremeno obavljaju poslove u istom radnom prostoru, poslodavci su dužni da saraduju u primeni propisanih mera za bezbednost i zdravlje zaposlenih.

Poslodavci iz stava 1. ovog člana dužni su da, uzimajući u obzir prirodu poslova koje obavljaju, koordiniraju aktivnosti u vezi sa pri-



menom mera za otklanjanje rizika od povređivanja, odnosno oštećenja zdravlja zaposlenih, kao i da obaveštavaju jedan drugog i svoje zaposlene i/ili predstavnike zaposlenih o tim rizicima i merama za njihovo otklanjanje.

Način ostvarivanja saradnje iz st. 1. i 2. ovog člana poslodavci utvrđuju pisanim sporazumom, zaključenim pre početka obavljanja poslova.

Sporazumom iz stava 3. ovog člana određuje se lice za koordinaciju sprovođenja zajedničkih mera kojima se obezbeđuje bezbednost i zdravlje svih zaposlenih.

### **Pristup radnom prostoru**

#### **Član 25.**

Poslodavac je dužan da preduzme mere za sprečavanje pristupa u krug objekta koji se koristi kao radni i pomoćni prostor, uključujući i objekat na otvorenom prostoru, licima i vozilima koja nemaju osnova da se nalaze u njima.

### **Promena radnog procesa**

#### **Član 26.**

Poslodavac je dužan da pri svakoj promeni radnog procesa sredstva za rad prilagodi tom radnom procesu pre početka rada.

### **Izdavanje dozvole za rad**

#### **Član 27.**

Poslodavac je dužan da, pre početka izvođenja radova na visini, u dubini, u skućenom prostoru, u prostoru sa potencijalno eksplozivnim atmosferama, na energetskom objektu, pri korišćenju opasne hemijske materije, rad u zonama u kojima je prisutna ozbiljna, neizbežna ili neposredna opasnost ili štetnost koja može da ugrozi zdravlje zaposlenog, obezbedi izdavanje dozvole za rad.

Poslodavac je dužan da utvrdi postupak i način za izdavanje dozvole za rad.

### **Upotreba sredstava za rad i lične zaštitne opreme**

#### **Član 28.**

Poslodavac je dužan da zaposlenima obezbedi i izda na upotrebu sredstva za rad i ličnu zaštitnu opremu u ispravnom stanju i na kojima su primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu i da obezbedi kontrolu njihove upotrebe u skladu sa namenom.

Poslodavac je dužan da sprovede obuku zaposlenih za pravilno korišćenje lične zaštitne opreme.

### **Dokumentacija za opremu za rad i ličnu zaštitnu opremu**

#### **Član 29.**

Poslodavac može da zaposlenima izda na upotrebu opremu za rad i ličnu zaštitnu opremu, samo ako su usaglašeni sa propisanim tehničkim zahtevima, ako je njihova usaglašenost ocenjena prema propisanom postupku, ako su označeni u skladu sa propisima i ako ih prate propisane isprave o usaglašenosti i druga propisana dokumentacija.

Poslodavac koji je zaposlenima izdao na upotrebu opremu za rad pre stupanja na snagu propisa kojim je utvrđena obaveza iz stava 1. ovog člana, dužan je da obezbedi uputstvo za njihovu upotrebu i održavanje.

Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenima uputstva za bezbedan i zdrav rad po propisima o bezbednosti i zdravlju na radu za upotrebu opreme za rad.

Poslodavac je dužan da obezbedi prevod dokumentacije iz stava 3. ovog člana na jezik koji zaposleni razume.

Odredbe st. 1. i 2. ovog člana primenjuju se na sve promene radnog procesa.

## **Dokumentacija za hemijske materije**

### **Član 30.**

Poslodavac može da zaposlenima da na korišćenje opasne hemijske materije i druge hemijske materije za koje je propisana obaveza izrade i dostavljanja bezbednosnog lista samo ako mu je uz hemijsku materiju učinio dostupnim bezbednosni list, ako je obezbedio sve mere koje proizlaze iz sadržaja bezbednosnog lista, kao i dodatne mere o uslovima kojima se obezbeđuje bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa propisima kojima se uređuju hemikalije.

Poslodavac je dužan da obezbedi prevod bezbednosnog lista na jezik koji zaposleni razume, kao i da omogući zaposlenom pristup podacima sadržanim u bezbednosnom listu.

## **Opšte priznata mera**

### **Član 31.**

Kada zbog uvođenja nove tehnologije nisu propisane mere bezbednosti i zdravlja na radu, poslodavac, do donošenja odgovarajućih propisa, primenjuje opšte priznate mere kojima se obezbeđuje bezbednost i zdravlje zaposlenih.

Opšte priznatom merom, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se mera kojom se može otkloniti opasnost pri radu ili smanjiti štetnost po zdravlje zaposlenog, u meri u kojoj je to razumno izvodljivo.

## **Program o postupnom otklanjanju nedostataka**

### **Član 32.**

Ako aktom o proceni rizika utvrdi nedostatke u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu za čije su otklanjanje potrebna veća investiciona ulaganja, a život i zdravlje zaposlenog nisu teže ugroženi, poslodavac je dužan da sačini poseban program o postupnom otklanjanju nedostataka i utvrdi rokove za realizaciju programa.

### **3. Obuka zaposlenih**

#### **Dužnost poslodavca da izvrši obuku**

Član 33.

Poslodavac je dužan da izvrši obuku zaposlenog za bezbedan i zdrav rad:

- 1) kod zasnivanja radnog odnosa, odnosno drugog radnog angažovanja;
- 2) premeštaja na druge poslove;
- 3) prilikom uvođenja nove tehnologije ili novih sredstava za rad ili promene opreme za rad,
- 4) kod promene radnog procesa.

Poslodavac je dužan da zaposlenog u toku obuke za bezbedan i zdrav rad upozna sa rizicima na radnom mestu na koje ga određuje i o konkretnim merama za bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa aktom o proceni rizika.

Obuku iz stava 1. ovog člana poslodavac obezbeđuje u toku radnog vremena, a troškovi obuke obezbeđuju se iz sredstava poslodavca i ne mogu biti na teret zaposlenog.

Obuka za bezbedan i zdrav rad zaposlenog mora da bude prilagođena specifičnostima njegovog radnog mesta i sprovodi se po programu, čiji sadržaj poslodavac mora, kada je to potrebno, da obnavlja i menja.

Ako poslodavac odredi zaposlenom da obavlja poslove na dva ili više radnih mesta, dužan je da zaposlenog obuči za bezbedan i zdrav rad na svakom od tih radnih mesta.

Poslodavac kod koga pod njegovim nadzorom i rukovođenjem, na osnovu ugovora, sporazuma ili po bilo kom drugom osnovu, obavljaju rad zaposleni drugog poslodavca, dužan je da te zaposlene obuči za bezbedan i zdrav rad, u skladu sa ovim zakonom.

## **Program obuke za bezbedan i zdrav rad**

### Član 34.

Obuku zaposlenih za bezbedan i zdrav rad poslodavac obavlja teorijski i praktično, u skladu sa programom obuke za bezbedan i zdrav rad koji donosi poslodavac.

Program obuke za bezbedan i zdrav rad sadrži opšti i posebni deo.

Opšti deo programa obuke obuhvata upoznavanje zaposlenih sa pravima, obavezama i odgovornostima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu iz zakona i podzakonskih propisa, kao i upoznavanje sa opštim aktima poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Posebni deo programa obuke obuhvata upoznavanje sa svim potencijalnim opasnostima i štetnostima na radnom mestu, procenjenim rizicima i merama za bezbedan i zdrav rad.

Provera teorijske i praktične obučenosti zaposlenog za bezbedan i zdrav rad obavlja se na radnom mestu.

Periodične obuke za bezbedan i zdrav rad zaposlenog koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom vrše se najkasnije u roku od jedne godine od dana prethodne obuke, a na ostalim radnim mestima najkasnije u roku od tri godine od dana prethodne obuke.

Obuka za bezbedan i zdrav rad obavlja se na jeziku koji zaposleni razume i prilagođava se mogućnostima i sposobnostima posebnih grupa zaposlenih.

## **Obuka predstavnika zaposlenih**

### Član 35.

Predstavnik zaposlenih ima pravo na obuku radi obavljanja aktivnosti predstavnika zaposlenih, a troškovi obuke ne mogu biti na teret predstavnika zaposlenih.

Obuka predstavnika zaposlenih obavlja se odmah po izboru ili imenovanju, a periodične obuke vrše se najkasnije u roku od tri godine od dana prethodne obuke.

Obuka iz stava 1. ovog člana organizuje se u toku radnog vremena bilo u okviru ili izvan prostora poslodavca.

## **Dodatna obuka**

### **Član 36.**

Kada radni proces zahteva dodatnu obuku zaposlenog za bezbedan i zdrav rad, poslodavac je dužan da upozna zaposlenog o obavljanju radnog procesa na bezbedan način, putem obaveštenja, uputstava ili instrukcija u pisanoj formi. U izuzetnim slučajevima, kada zaposlenom preti ozbiljna, neizbežna i neposredna opasnost po život ili zdravlje, zbog hitnosti, obaveštenja, uputstva ili instrukcije mogu se dati u usmenoj formi.

U slučaju teške povrede na radu, smrtno povrede na radu ili kolektivne povrede na radu sa teškom ili smrtnom povredom na radu, poslodavac je dužan da odmah, a najkasnije u roku od osam dana od nastanka povrede izvrši dodatnu obuku zaposlenih na tom radnom mestu u organizacionoj jedinici gde se povreda dogodila, sa obavezom obaveštavanja svih zaposlenih.

Poslodavac je dužan da obezbedi da zaposlena za vreme trudnoće, porodilja i zaposlena koja doji dete, zaposleni mlađi od 18 godina života, osoba sa invaliditetom i zaposleni kod koga je utvrđena profesionalna bolest, i pored obuke za bezbedan i zdrav rad, budu u pisanoj formi obavešteni o rezultatima procene rizika i o merama kojima se rizici otklanjaju u cilju povećanja bezbednosti i zdravlja na radu.

## **Upoznavanje sa rizicima**

### **Član 37.**

Poslodavac je dužan da svako lice, koje se nalazi u radnoj sredini o čijem prisustvu je upoznat poslodavac, upozori na opasnosti ili štetnosti po zdravlje koje se javljaju u radnom procesu, odnosno na mere bezbednosti i zdravlja koje mora da primeni, i da ga usmeri na bezbedne zone za kretanje.

Poslodavac je dužan da vidno obeleži i istakne oznake za bezbednost i/ili zdravlje na radu radi obaveštavanja i informisanja zaposlenih o rizicima u radnom procesu, pravcima kretanja i dozvoljenim mestima zadržavanja, kao i o merama za sprečavanje, smanjenje ili otklanjanje rizika.

## IV. PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH

### Prava zaposlenog

#### Član 38.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se pre početka rada upozna sa merama bezbednosti i zdravlja na radu na radnom mestu na koje je određen, kao i da se obuču za njihovo sprovođenje.

Zaposleni ima pravo da poslodavcu daje predloge, primedbe i obaveštenja o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu.

Zaposleni ima pravo i obavezu da redovno kontroliše svoje zdravlje prema rizicima radnog mesta, u skladu sa propisima o zdravstvenoj zaštiti i propisima o bezbednosti i zdravlju na radu.

Zaposleni koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom, ima pravo i obavezu da obavi lekarski pregled na koji ga upućuje poslodavac.

Zaposleni je dužan da radi na radnom mestu sa povećanim rizikom, na osnovu izveštaja zdravstvene ustanove koja obavlja delatnost medicine rada kojim se utvrđuje da je zdravstveno sposoban za rad na tom radnom mestu.

### Pravo zaposlenog da odbije da radi

#### Član 39.

Zaposleni ima pravo da odbije da radi:

1) ako mu preta neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radnom mestu na koje je određen, sve dok se te mere ne obezbede;

2) ako mu poslodavac nije obezbedio propisani lekarski pregled ili ako se na lekarskom pregledu utvrdi da ne ispunjava propisane zdravstvene uslove, u smislu člana 56. ovog zakona, za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom;

3) ako u toku obuke za bezbedan i zdrav rad nije upoznat sa svim vrstama rizika i merama za njihovo otklanjanje, u smislu člana 33. stav 2. ovog zakona, na radnom mestu na koje ga je poslodavac odredio;

4) duže od punog radnog vremena, odnosno noću ako bi, prema oceni zdravstvene ustanove koja obavlja delatnost medicine rada takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje;

5) na sredstvu za rad na kojem nisu primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu;

6) ako nije izdata dozvola za rad, u smislu člana 27. stav 1. ovog zakona.

U slučajevima iz stava 1. ovog člana, zaposleni može da se pisanim zahtevom obrati poslodavcu radi preduzimanja mera koje, po mišljenju zaposlenog, nisu sprovedene.

Ako poslodavac ne postupi po zahtevu iz stava 2. ovog člana u roku od osam dana od prijema zahteva, zaposleni ima pravo da podnese zahtev za zaštitu prava inspekciji rada.

Kada zaposleni odbije da radi u slučajevima iz stava 1. ovog člana, a poslodavac smatra da zahtev zaposlenog nije opravdan, poslodavac je dužan da odmah obavesti inspekciju rada.

## **Pravo zaposlenog da napusti radno mesto**

### **Član 40.**

Poslodavac je dužan da obezbedi da svi zaposleni budu obučeni da preuzmu odgovarajuće korake u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima, koja su im na raspolaganju u slučaju ozbiljne, neizbežne i neposredne opasnosti po njihovu bezbednost i/ili bezbednost drugih i u slučaju kada neposredni rukovodilac, koji je odgovoran, nije prisutan, da bi izbegli posledice opasnosti.

Kada mu preti ozbiljna, neizbežna i neposredna opasnost po život ili zdravlje, zaposleni ima pravo da preduzme odgovarajuće mere, u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja mu stoje na raspolaganju i da prestane da radi, napusti radno mesto, radni proces, odnosno radnu sredinu.

U slučaju iz stava 2. ovog člana zaposleni koji prestane da radi, napusti radno mesto, radni proces, odnosno radnu sredinu nije odgovoran za štetu koju prouzrokuje poslodavcu, odnosno neće biti stavljen u bilo kakvu nepovoljnu situaciju, osim u slučaju da je štetu prouzrokovao namerno ili iz krajnje nepažnje.



## Obaveze zaposlenog

### Član 41.

Zaposleni je obavezan da:

- 1) vodi računa o sopstvenoj bezbednosti i zdravlju na radu, kao i o bezbednosti i zdravlju drugih lica na koja može da utiče njegov rad u skladu sa obukom za bezbedan i zdrav rad i uputstvima za bezbedan i zdrav rad dobijenim od poslodavca;
- 2) primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad;
- 3) namenski koristi sredstva za rad, hemijske i druge materije;
- 4) pravilno koristi ličnu zaštitnu opremu, da sa njom pažljivo rukuje i da je uredno vrati na mesto koje je namenjeno za njeno čuvanje;
- 5) pre početka rada, pregleda svoje radno mesto uključujući i sredstva za rad koja koristi, kao i ličnu zaštitnu opremu, i da u slučaju uočenih nedostataka izvesti poslodavca ili drugo ovlašćeno lice;
- 6) pre napuštanja, radno mesto i sredstva za rad ostavi u stanju da ne ugrožavaju druge zaposlene.

Zaposlenom je zabranjeno da samovoljno isključuje, menja ili uklanja bezbednosne uređaje na sredstvima za rad.

## Obaveza zaposlenog da saraduje

### Član 42.

Zaposleni ima obavezu da, u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavesti poslodavca, odnosno neposrednog rukovodioca o nepravilnostima, opasnostima, štetnostima ili o drugim nedostacima u sprovođenju mera bezbednosti i zdravlja na radu koji bi na radnom mestu mogli da ugroze njegovu bezbednost i zdravlje ili bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih i drugih lica.

Ako poslodavac posle dobijenog obaveštenja iz stava 1. ovog člana ne otkloni nepravilnosti, štetnosti, opasnosti ili druge pojave u roku od osam dana ili ako zaposleni smatra da za otklanjanje utvrđenih pojava nisu sprovedene odgovarajuće mere za bezbednost i zdravlje, zaposleni se može obratiti nadležnoj inspekciji rada, o čemu obaveštava savetnika, odnosno saradnika za bezbednost i zdravlje na radu, predstavnika zaposlenih i/ili Odbor.

Zaposleni je dužan da saraduje sa poslodavcem i savetnikom, odnosno saradnikom za bezbednost i zdravlje na radu, kako bi se sprovele propisane mere za bezbednost i zdravlje na radnom mestu na kome radi.

## **V. OBAVEZE LICA KOJE SE SAMOZAPOŠLJAVA**

### **Opšte obaveze**

#### **Član 43.**

Lice koje se samozapošljava je, u skladu sa ovim zakonom i drugim propisima o bezbednosti i zdravlju na radu, odgovorno za svoju bezbednost i zdravlje i za bezbednost i zdravlje drugih lica, na koja utiču njegov rad i propusti u primeni mera bezbednosti i zdravlja na radu.

Lice koje se samozapošljava obavezno je da pri svom radu primenjuje propise iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i da saraduje sa drugim poslodavcima i zaposlenima u primeni mera bezbednosti i zdravlja na radu, kada je sa njima povezano obavljanje poslova.

## **VI. RAD OD KUĆE I RAD NA DALJINU**

### **Opšte obaveze**

#### **Član 44.**

Prilikom rada od kuće i rada na daljinu poslodavac je dužan da obezbedi bezbednost i zdravlje na radu u saradnji sa zaposlenim, pri čemu je poslodavac dužan da utvrdi uslove za bezbedan i zdrav rad, sredstva za rad izdata od strane poslodavca, da definiše radni proces u vezi sa izvršenjem poslova za koje je zaposleni zadužen i propiše preventivne mere za bezbedan i zdrav rad.

## **Akt o proceni rizika**

### **Član 45.**

Poslodavac može da donese akt o proceni rizika za rad od kuće i rad na daljinu u pisanoj formi uz učešće zaposlenog.

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o ispunjenosti uslova potrebnih za bezbedan i zdrav rad u skladu sa aktom o proceni rizika, kao i da blagovremeno obavesti poslodavca o svakoj naknadnoj promeni uslova.

## **VII. ORGANIZOVANJE POSLOVA BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU**

### **Obaveza organizovanja poslova**

#### **Član 46.**

Poslodavac je dužan da organizuje poslove bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da opštim aktom iz člana 14. ovog zakona, ugovorom o radu odnosno drugim ugovorom u skladu sa propisom kojim se uređuje rad, uredi obaveze i odgovornosti u vezi sa svakodnevnim praćenjem i kontrolom primene mera bezbednosti i zdravlja na radu.

Za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu poslodavac je dužan da angažuje jedno ili više lica sa kojima ima zaključen ugovor o radu, a koji ispunjava posebne uslove u skladu sa ovim zakonom (u daljem tekstu: savetnik, odnosno saradnik za bezbednost i zdravlje na radu).

Poslove bezbednosti i zdravlja na radu može da obavlja lice koje ima položen stručni ispit za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu i licencu za obavljanje poslova savetnika, odnosno saradnika za bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa ovim zakonom.

Ako za poslove bezbednosti i zdravlja na radu ne može da odredi nekog od svojih zaposlenih koji ispunjava uslove iz člana 48, odnosno člana 49. ovog zakona, poslodavac, izuzetno, može da angažuje pravno

lice ili preduzetnika koji imaju licencu za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu.

U delatnostima iz člana 48. ovog zakona poslodavac koji zapošljava, odnosno radno angažuje od 251 do 500 zaposlenih je dužan da zaključi ugovor o radu sa punim radnim vremenom sa najmanje dva savetnika za bezbednost i zdravlje na radu, a poslodavac koji zapošljava odnosno radno angažuje više od 500 zaposlenih je dužan da zaključi ugovor o radu sa punim radnim vremenom sa najmanje tri savetnika za bezbednost i zdravlje na radu.

U svim ostalim delatnostima poslodavac koji zapošljava, odnosno radno angažuje više od 500 zaposlenih je dužan da zaključi ugovor o radu sa punim radnim vremenom sa najmanje dva saradnika za bezbednost i zdravlje na radu.

Ako poslodavac angažuje pravno lice ili preduzetnika koji imaju licencu za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu, to pravno lice, odnosno preduzetnik određuju broj savetnika za bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa stavom 6. ovog člana.

### **Poslodavac koji sam obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu**

#### **Član 47.**

Poslove bezbednosti i zdravlja na radu iz člana 50. ovog zakona, poslodavac može da obavlja sam u delatnostima trgovine na malo, usluga smeštaja i ishrane, informisanja i komunikacija, finansijskih delatnosti i delatnosti osiguranja, poslovanja nekretninama, stručnim, naučnim, inovacionim, administrativnim i pomoćnim uslužnim delatnostima, obaveznog socijalnog osiguranja, obrazovanja, umetnosti, zabave i rekreacije, ostalim uslužnim delatnostima, ako ima do 20 zaposlenih.

Poslodavac iz stava 1. ovog člana dužan je da polaže stručni ispit za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu koji propisuje ministar nadležan za poslove rada i nije dužan da ima propisanu licencu.

## **Savetnik za bezbednost i zdravlje na radu**

### **Član 48.**

Poslodavac u delatnostima građevinarstva, poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, rudarstva, prerađivačke industrije, snabdevanja električnom energijom, gasom, parom i klimatizacije (osim trgovine električnom energijom i gasovitim gorivima preko gasovodne mreže), snabdevanja vodom, upravljanja otpadnim vodama, kontrolisanja procesa uklanjanja otpada, trgovine na veliko, saobraćaja i skladištenja i sličnim aktivnostima, kao i u delatnostima zdravstvene i socijalne zaštite, dužan je da za poslove bezbednosti i zdravlja na radu imenuje savetnika za bezbednost i zdravlje na radu, odnosno lice koje ima najmanje stečeno visoko obrazovanje obima od najmanje 240 ESPB bodova na akademskim ili strukovnim studijama u okviru obrazovno-naučnog polja tehničko-tehnoloških nauka i prirodno-matematičkih nauka iz oblasti: biološke nauke, nauke o zaštiti životne sredine, fizičke nauke, fizičko-hemijske i hemijske nauke.

Poslodavac u delatnostima zdravstvene i socijalne zaštite, može da za poslove bezbednosti i zdravlja na radu imenuje savetnika za bezbednost i zdravlje na radu, lice koje ima najmanje stečeno visoko obrazovanje od najmanje 240 ESPB bodova na akademskim ili strukovnim studijama u okviru obrazovno-naučnog polja medicinskih nauka.

Savetnik za bezbednost i zdravlje na radu može obavljati poslove bezbednosti i zdravlja na radu i u delatnostima iz člana 47. ovog zakona.

## **Saradnik za bezbednost i zdravlje na radu**

### **Član 49.**

Poslodavac u delatnostima koje nisu navedene u članu 48. stav 1. ovog zakona, ukoliko sam ne obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu iz člana 47. stav 1. ovog zakona, je dužan da za poslove bezbednosti i zdravlja na radu imenuje saradnika za bezbednost i zdravlje na radu, odnosno lice koje ima najmanje stečeno visoko obrazovanje obima od najmanje 180 ESPB bodova u okviru obrazovno-naučnog polja tehničko-tehnoloških nauka, prirodno-matematičkih nauka, medicinskih nauka ili društveno-humanističkih nauka.

## **Poslovi savetnika, odnosno saradnika za bezbednost i zdravlje na radu**

Član 50.

Savetnik, odnosno saradnik za bezbednost i zdravlje na radu obavlja poslove u skladu sa ovim zakonom, a naročito:

- 1) sprovodi i učestvuje u postupku procene rizika;
- 2) učestvuje u izradi programa obuke zaposlenih za bezbedan i zdrav rad, programa obuke predstavnika zaposlenih i programa obuke rukovodilaca;
- 3) vrši kontrolu i daje predloge poslodavcu u planiranju, izboru, korišćenju i održavanju sredstava za rad, hemijskih materija i lične zaštitne opreme;
- 4) učestvuje u opremanju i uređivanju radnog mesta u cilju obezbeđivanja bezbednih i zdravih uslova rada;
- 5) organizuje preventivna i periodična ispitivanja uslova radne sredine;
- 6) organizuje preventivne i periodične preglede i provere opreme za rad i preglede i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija;
- 7) predlaže mere za poboljšanje uslova rada, naročito na radnim mestima sa povećanim rizikom;
- 8) prati i kontroliše primenu mera bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa organizacijom poslova bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca;
- 9) prati stanje u vezi sa povredama na radu i profesionalnim bolestima, kao i bolestima u vezi sa radom, učestvuje u utvrđivanju njihovih uzroka i priprema izveštaje sa predlozima mera za njihovo otklanjanje;
- 10) organizuje i sprovodi obuku:
  - (1) zaposlenih i drugih lica u skladu sa ovim zakonom,
  - (2) predstavnika zaposlenih,
  - (3) rukovodilaca;
- 11) priprema uputstva za bezbedan i zdrav rad i kontroliše njihovu primenu;
- 12) zabranjuje rad na radnom mestu ili upotrebu sredstva za rad, u slučaju kada utvrdi neposrednu opasnost po život ili zdravlje zaposlenog i obustavlja rad na opremi za rad do otklanjanja uočenih nedostata-

ka prilikom pregleda i provere opreme za rad iz člana 15. stav 4. ovog zakona;

13) organizuje lekarske preglede zaposlenih;

14) saraduje i koordinira rad sa zdravstvenom ustanovom koja obavlja delatnost medicine rada po svim pitanjima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;

15) saraduje sa predstavnicima zaposlenih i Odborom za bezbednost i zdravlje na radu po svim pitanjima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca;

16) vodi evidencije u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca;

17) prati promenu propisa i vrši usklađivanje akata poslodavca, prati standarde i tehnički napredak u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Savetnik za bezbednost i zdravlje na radu je dužan da u delatnostima iz člana 48. ovog zakona svakodnevno prati, kontroliše i izveštava poslodavca o primeni mera za bezbednost i zdravlje kod poslodavca u skladu sa organizacijom poslova bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca i aktom iz člana 46. stav 2. ovog zakona.

Savetnik, odnosno saradnik za bezbednost i zdravlje na radu dužan je da u pisanoj formi izvesti poslodavca i predstavnika zaposlenih o zabrani iz stava 1. tačka 12) ovog člana.

Ako poslodavac, i pored zabrane u smislu stava 1. tačka 12) ovog člana, naloži zaposlenom da nastavi rad ili upotrebu sredstva za rad, savetnik, odnosno saradnik za bezbednost i zdravlje na radu dužan je da o tome odmah izvesti nadležnu inspekciju rada.

Savetnik, odnosno saradnik za bezbednost i zdravlje na radu dužan je da kontinuirano usavršava znanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u smislu člana 53. ovog zakona.

## **Angažovanje pravnog lica ili preduzetnika sa licencom**

### **Član 51.**

Poslodavac koji za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu angažuje pravno lice ili preduzetnika sa licencom dužan je da ih prethodno upozna sa radnim procesom, rizicima u radnom procesu i mera-

ma koje su primenjene za otklanjanje rizika, obavesti o početku rada svake odvojene jedinice, o početku izvođenja radova na gradilištu, odnosno radilištu i angažovanju svakog novog zaposlenog.

### **Samostalnost obavljanja poslova**

#### **Član 52.**

Poslodavac je dužan da omogući angažovanom pravnom licu ili preduzetniku, savetniku, odnosno saradniku za bezbednost i zdravlje na radu nezavisno i samostalno obavljanje poslova u skladu sa ovim zakonom, dovoljno vremena za obavljanje tih poslova i pristup svim potrebnim podacima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Savetnik, odnosno saradnik za bezbednost i zdravlje na radu, koji je imenovan za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu, ne može da trpi štetne posledice ako svoj posao obavlja u skladu sa ovim zakonom.

### **Kontinuirano usavršavanje znanja**

#### **Član 53.**

Poslodavac je dužan da omogući kontinuirano usavršavanje znanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenom koga odredi za obavljanje tih poslova.

Kontinuirano usavršavanje znanja savetnika za bezbednost i zdravlje na radu, saradnika za bezbednost i zdravlje na radu, koordinatora za bezbednost i zdravlje na radu u fazi izrade projekta, koordinatora za bezbednost i zdravlje na radu u fazi izvođenja radova, odgovornog lica za obavljanje poslova pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija, odgovornog lica za obavljanje poslova ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih i fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti i odgovornog lica za obavljanje poslova ispitivanja uslova radne sredine – bioloških štetnosti, uslov je za obnavljanje licence.

Poslodavac je dužan da licima iz stava 2. ovog člana obezbedi plaćeno odsustvo za kontinuirano usavršavanje znanja, radi obnavljanja licence, u skladu sa zakonom.



Program, način, postupak i dužinu trajanja kontinuiranog usavršavanja znanja, kao i druga pitanja u vezi sa kontinuiranim usavršavanjem znanja lica iz stava 2. ovog člana propisuje ministar nadležan za poslove rada.

## VIII. ZAŠTITA ZDRAVLJA NA RADU

### Zdravstvena ustanova koja obavlja delatnost medicine rada

#### Član 54.

Za obavljanje poslova zaštite zdravlja zaposlenih na radu poslodavac angažuje zdravstvenu ustanovu koja obavlja delatnost medicine rada, za koju je nadležni državni organ utvrdio ispunjenost propisanih uslova za obavljanje zdravstvene delatnosti, u skladu sa zakonom.

Zdravstvena ustanova koja obavlja delatnost medicine rada iz stava 1. ovog člana dužna je da obavlja poslove u skladu sa ovim zakonom, a naročito:

1) u postupku procene rizika utvrđuje predlog zdravstvenih mera za radna mesta na kojima su prepoznate i utvrđene štetnosti iznad propisanih vrednosti;

2) prati i proučava uslove rada i predlaže mere za zaštitu zdravlja zaposlenih u odnosu na rizike kojima je zaposleni izložen na radnom mestu u radnoj sredini;

3) obavlja poslove obuke zaposlenih za pružanje prve pomoći;

4) utvrđuje i ispituje uzroke nastanka profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom;

5) ocenjuje i utvrđuje posebne zdravstvene sposobnosti koje moraju da ispunjavaju zaposleni za obavljanje određenih poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom;

6) vrši prethodne, periodične, kontrolne i ciljane lekarske preglede zaposlenih i izdaje izveštaje o lekarskim pregledima u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu;

7) prati zdravstveno stanje zaposlenog u odnosu na rizike na radnom mestu;

8) učestvuje u organizovanju prve pomoći, spasavanju i evakuaciji u slučaju povređivanja zaposlenih ili havarija;

9) savetuje poslodavca pri izboru drugog odgovarajućeg posla prema zdravstvenoj sposobnosti zaposlenog;

10) savetuje poslodavca o planiranju i organizaciji rada sa zdravstvenog aspekta;

11) učestvuje u izradi programa za poboljšanje uslova rada na radnom mestu;

12) učestvuje u analizi profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom;

13) neposredno saraduje sa savetnikom, odnosno saradnikom za bezbednost i zdravlje na radu.

Prethodne, periodične i ciljane lekarske preglede zaposlenih u smislu stava 2. tačka 6) ovog člana može da vrši zdravstvena ustanova koja obavlja delatnost medicine rada, za koju je nadležni državni organ utvrdio ispunjenost propisanih uslova za obavljanje zdravstvene delatnosti, u skladu sa zakonom.

## **Zaštita podataka o ličnosti**

### **Član 55.**

Podaci o ličnosti prikupljeni u vezi sa lekarskim pregledima zaposlenog poverljive su prirode i pod nadzorom su zdravstvene ustanove koja obavlja delatnost medicine rada koja vrši te preglede, pod nadzorom zdravstvenog radnika ili drugog lica koje ima obavezu čuvanja profesionalne tajne propisane zakonom ili profesionalnim pravilima.

Podaci iz stava 1. ovog člana mogu se dostavljati drugim licima, samo uz izričiti pristanak zaposlenog, u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti.

Izveštaj o lekarskom pregledu zaposlenog dostavlja se poslodavcu na način kojim se ne narušava princip poverljivosti podataka o ličnosti.

## **Lekarski pregledi**

### Član 56.

Poslodavac je dužan da zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom pre početka rada obezbedi prethodni lekarski pregled, kao i periodični lekarski pregled u toku rada.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji rad obavlja noću u skladu sa zakonom, obezbedi prethodni i periodični lekarski pregled.

Prethodni, periodični i ciljani lekarski pregledi zaposlenih vrše se na način, po postupku i u rokovima utvrđenim propisima o bezbednosti i zdravlju na radu koje sporazumno propisuju ministar nadležan za poslove rada i ministar nadležan za poslove zdravlja.

Ako se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga premesti na drugo radno mesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima.

Poslodavac je dužan da zaposlenog na njegov zahtev uputi na lekarski pregled koji odgovara rizicima na radnom mestu u redovnim intervalima, a najkasnije u roku od pet godina od prethodnog pregleda.

Troškovi lekarskih pregleda padaju na teret poslodavca.

## **IX. PREDSTAVNIK ZAPOSLENIH I ODBOR ZA BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU**

### **Izbor predstavnika zaposlenih**

#### Član 57.

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu.

Najmanje tri predstavnika zaposlenih obrazuju Odbor za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: Odbor).

Poslodavac je dužan da u Odbor imenuje najmanje jednog svog predstavnika, tako da broj predstavnika zaposlenih bude veći za najmanje jedan od broja predstavnika poslodavca.

Postupak izbora i način rada predstavnika zaposlenih i Odbora, broj predstavnika zaposlenih kod poslodavca, kao i njihov odnos sa sindikatom uređuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom zaključenim između poslodavca i predstavnika zaposlenih.

Poslodavac je dužan da najmanje jednom predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu omogući odsustvo sa rada u obavljanju poslova njegovog radnog mesta u trajanju od najmanje pet časova rada mesečno s pravom na naknadu zarade koja se obračunava i isplaćuje u istom iznosu kao da je radio na poslovima radnog mesta, kao i da obezbedi tehničko-prostorne uslove u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima, radi obavljanja aktivnosti predstavnika zaposlenih.

### **Obaveza konsultovanja**

#### Član 58.

Poslodavac je dužan da zaposlenima, predstavniku zaposlenih i/ili Odboru omogući da budu konsultovani unapred i blagovremeno u vezi:

- 1) svih mera koje utiču ili mogu da utiču na bezbednost i zdravlje zaposlenih;
- 2) organizovanja poslova bezbednosti i zdravlja na radu i određivanja zaposlenih iz člana 15. stav 1. tačka 9) ovog zakona;
- 3) donošenja akata koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 4) planiranja i organizovanja obuke iz člana 33. ovog zakona.

Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih i Odboru omogući uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

### **Obaveza informisanja**

#### Član 59.

Poslodavac je dužan da zaposlene ili predstavnike zaposlenih i/ili Odbor upozna sa:

- 1) rizicima na radnom mestu u radnoj sredini i preventivnim merama bezbednosti i zdravlja na radu i aktivnostima koje se odnose na tehnološki i radni proces kod poslodavca;

- 2) preduzetim merama inspekcije rada;
- 3) evidencijama o povredama na radu i profesionalnim bolestima i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu;
- 4) preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje.

## **Obaveza saradnje**

### Član 60.

Poslodavac i predstavnik zaposlenih i/ili Odbor i sindikat, dužni su da međusobno saraduju o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa ovim zakonom i drugim propisima.

## **Prava zaposlenih, predstavnika zaposlenih i Odbora**

### Član 61.

Zaposleni, predstavnik zaposlenih i/ili Odbor imaju pravo da:

- 1) poslodavcu daju predloge o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 2) zahtevaju od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;
- 3) zahtevaju vršenje nadzora od strane inspekcije rada, ako smatraju da poslodavac nije sproveo odgovarajuće mere za bezbednost i zdravlje na radu, prisustvuju inspekcijskom nadzoru, kao i da podnesu primedbe i zapažanja.

Zaposleni navedeni u članu 57. ovog zakona i stavu 1. ovog člana ne smeju da budu stavljeni u nepovoljan položaj zbog svojih aktivnosti.

## X. EVIDENCIJA, SARADNJA I IZVEŠTAVANJE

### Obaveza vođenja evidencija

Član 62.

Poslodavac je dužan da vodi i čuva evidencije o:

- 1) radnim mestima sa povećanim rizikom, zaposlenima koji obavljaju poslove na radnim mestima sa povećanim rizikom i lekarskim pregledima zaposlenih koji obavljaju te poslove;
- 2) povredama na radu i profesionalnim bolestima;
- 3) zaposlenima obučenim za bezbedan i zdrav rad i pravilno korišćenje lične zaštitne opreme;
- 4) zaposlenima izloženim biološkim štetnostima grupe 3 i/ili grupe 4;
- 5) zaposlenima koji su izloženi karcinogenima ili mutagenima, hemijskim materijama i azbestu, kao i o zdravstvenom stanju i izloženosti;
- 6) izveštaju o primeni mera za bezbednost i zdravlje na radu za delatnosti iz člana 48. ovog zakona;
- 7) izvršenim pregledima i proverama opreme za rad i pregledima i ispitivanjima električnih i gromobranskih instalacija;
- 8) izvršenim ispitivanjima uslova radne sredine;
- 9) izdatoj ličnoj zaštitnoj opremi.

Poslodavac je dužan da evidenciju o zaposlenima obučenim za bezbedan i zdrav rad u skladu sa ovim zakonom ili njenu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni radi.

Evidencije iz stava 1. ovog člana poslodavac može voditi u elektronskom obliku, osim evidencije iz stava 1. tačka 3) ovog člana.

Način vođenja i rokove čuvanja evidencija iz stava 1. ovog člana propisuje ministar nadležan za poslove rada.

## Obrada podataka o ličnosti

### Član 63.

Poslodavac u evidencijama iz člana 62. ovog zakona unosi ime i prezime zaposlenog i naziv radnog mesta.

Akti u postupku obezbeđivanja prethodnog, periodičnog i ciljanog lekarskog pregleda zaposlenog iz člana 56. ovog zakona sadrže sledeće podatke o ličnosti: ime i prezime lica, jedinstveni matični broj građana, odnosno datum rođenja, mesto rođenja i opština, zanimanje, nivo kvalifikacije, naziv radnog mesta i podatke o zdravstvenom stanju.

Izveštaj o povredi na radu sadrži sledeće podatke o ličnosti: ime i prezime i jedinstveni matični broj građana ovlašćenog lica za unos podataka; ime i prezime, pol, jedinstveni matični broj građana, prebivalište, odnosno boravište, nivo kvalifikacije, podatke o radnom mestu i povredi na radu povređenog lica, prema utvrđenim šifarnicima; ime i prezime, jedinstveni matični broj građana, adresu i mesto poslodavca fizičkog lica i ime i prezime lekara koji je prvi pregledao povređenog.

Izveštaj o profesionalnoj bolesti iz člana 65. ovog zakona sadrži sledeće podatke o ličnosti: ime i prezime lica određenog za bezbednost i zdravlje na radu; ime i prezime lica, pol, jedinstveni matični broj građana, prebivalište, odnosno boravište, nivo kvalifikacije, podatke o radnom mestu, vrsti profesionalne bolesti i zdravstvenom stanju obolelog od profesionalne bolesti, ime i prezime neposrednog rukovodioca i ime i prezime lekara.

Podaci o ličnosti iz st. 3. i 4. ovog člana, u cilju izvršenja obaveza ili primene zakonom propisanih ovlašćenja, dostavljaju se na korišćenje organizacijama nadležnim za zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje, Inspektoratu za rad i Upravi.

Podzakonski propisi kojima se uređuju preventivne mere iz člana 7. ovog zakona sadrže sledeće podatke o ličnosti: ime i prezime, jedinstveni matični broj građana, mesto rođenja i opština, zanimanje, nivo kvalifikacije, naziv radnog mesta i podatke o zdravstvenom stanju.

## **Prijava povrede na radu i profesionalne bolesti**

### **Član 64.**

Poslodavac je dužan da odmah, a najkasnije u roku od 24 časa od nastanka, usmeno, u pisanoj formi ili elektronskim putem prijavi nadležnoj inspekciji rada i nadležnom organu za unutrašnje poslove svaku smrtnu, kolektivnu ili tešku povredu na radu, kao i opasnu pojavu koja bi mogla da ugrozi bezbednost i zdravlje zaposlenih.

Poslodavac je dužan da odmah, a najkasnije u roku od pet radnih dana od dana nastanka, usmeno, u pisanoj formi ili elektronskim putem prijavi nadležnoj inspekciji rada laku povredu na radu zbog koje zaposleni nije sposoban za rad više od tri dana.

Poslodavac je dužan da, najkasnije u roku od pet dana od dana dostavljanja mišljenja zdravstvene ustanove koja je utvrdila profesionalnu bolest prijavi nadležnoj inspekciji rada profesionalnu bolest.

Ministarstvo nadležno za poslove rada je dužno da na svojoj internet stranici učini dostupnim kontakte dežurnih inspektora rada.

## **Izveštavanje o povredi na radu i profesionalnoj bolesti**

### **Član 65.**

Izveštaj o povredi na radu i profesionalnoj bolesti koji se dogode na radnom mestu, poslodavac je dužan da dostavi zaposlenom koji je pretrpeo povredu, odnosno kod koga je utvrđena profesionalna bolest, organizaciji nadležnoj za zdravstveno osiguranje i Upravi.

Izveštaj o povredi na radu se podnosi u pisanom obliku do uspostavljanja Registra povreda na radu u elektronskom obliku.

Sadržaj i način izdavanja obrasca izveštaja iz stava 1. ovog člana propisuje ministar nadležan za poslove rada.

## **Saradnja nadležnih organa i organizacija**

### **Član 66.**

Poslodavci, sindikati, osiguravajuća društva, organizacije nadležne za zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje dužni su da saraduju



i učestvuju u donošenju zajedničkih stavova o pitanjima unapređivanja bezbednosti i zdravlja na radu, kao i da se staraju o razvoju i unapređivanju opšte kulture bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa ovim zakonom.

Organizacija nadležna za zdravstveno osiguranje dužna je da ministarstvu nadležnom za poslove rada dostavi podatke o povredama na radu i profesionalnim bolestima najmanje jednom godišnje i to najkasnije do 31. januara naredne godine za prethodnu godinu, a na zahtev ministarstva nadležnog za poslove rada i u kraćem roku.

Organizacija nadležna za penzijsko i invalidsko osiguranje dužna je da ministarstvu nadležnom za poslove rada dostavi podatke o ostvarenom pravu na invalidsku penziju po osnovu povrede na radu i profesionalne bolesti najmanje jednom godišnje i to najkasnije do 31. januara naredne godine za prethodnu godinu, a na zahtev ministarstva nadležnog za poslove rada i u kraćem roku.

## **Osiguranje od povreda na radu i profesionalnih bolesti**

### **Član 67.**

Poslodavac je dužan da zaposlene osigura za slučaj povreda na radu i profesionalnih bolesti, radi obezbeđivanja naknade štete.

Finansijska sredstva za osiguranje iz stava 1. ovog člana padaju na teret poslodavca.

Uslovi i postupci osiguranja od povreda na radu i profesionalnih bolesti zaposlenih uređuju se zakonom.

## **XI. REGISTAR POVREDA NA RADU**

### **Nadležnost za uspostavljanje i vođenje Registra**

#### **Član 68.**

Registar povreda na radu (u daljem tekstu: Registar) u elektronskoj formi uspostavlja i vodi Uprava, uz tehničku podršku službe Vlade koja je

nadležna za projektovanje, usklađivanje, razvoj i funkcionisanje sistema elektronske uprave, za potrebe vođenja statistike o povredama na radu.

Registar sadrži tačne i ažurne podatke o povredama na radu i omogućava korisnicima podataka da obavljaju poslove unosa i preuzimanja podataka radi utvrđivanja činjenica neophodnih za ostvarivanje prava iz zdravstvenog osiguranja.

Registar sadrži podatke koji su propisani članom 63. stav 3. ovog zakona.

Registar koristi važeće šifarnike i klasifikacije.

Korisnici podataka, u skladu sa svojim nadležnostima, pristupaju i koriste Registar autorizacijom pristupa Registru ili korišćenjem podataka iz Registra preko softverskog rešenja korisnika podataka na Servisnoj magistrali organa ili preko Sistema za razmenu podataka.

Bliže uslove u vezi vođenja Registra iz stava 1. ovog člana propisuje ministar nadležan za poslove rada.

## **Unošenje podataka u Registar**

### **Član 69.**

Podatke u Registar unosi poslodavac.

Registar preuzima podatke iz integrisanog zdravstvenog informacionog sistema Republike Srbije i informacionog sistema organizacije nadležne za zdravstveno osiguranje.

Poslodavac, odnosno ovlašćeno službeno lice poslodavca koje vrši upis podataka u Registar unosi podatke o poslodavcu, odnosno poslodavcu korisniku ili poslodavcu fizičkom licu, o povređenom, povredi na radu, neposrednom rukovodiocu i očevicu.

Poslodavac je dužan da Upravi elektronskim putem dostavi podatke o ovlašćenom službenom licu koje vrši upis podataka iz stava 3. ovog člana.

Nakon što poslodavac unese podatke u Registar, izabrani lekar pomoću integrisanog zdravstvenog informacionog sistema Republike Srbije unosi nalaz i mišljenje lekara koji je prvi pregledao povređenog.

Nakon što izabrani lekar unese podatke iz stava 5. ovog člana, organizacija nadležna za zdravstveno osiguranje pomoću informacionog sistema unosi ocenu povrede na radu.

Uprava vodi evidenciju o ovlašćenom službenom licu iz stava 4. ovog člana.

## **Razmena podataka u Registru**

### **Član 70.**

Razmena podataka vrši se u skladu sa propisima kojima se uređuje elektronska uprava.

Za tačnost unetih i preuzetih podataka u Registru odgovorni su poslodavac, izabrani lekar i organizacija nadležna za zdravstveno osiguranje.

Obezbeđivanje pristupa i mere zaštite pristupa podacima u Registru vrši se u skladu sa propisima kojima se uređuje oblast elektronske uprave, elektronske identifikacije i informacione bezbednosti.

Registar se nalazi u Državnom centru za čuvanje i upravljanje podataka koji obezbeđuje fizičku zaštitu podataka u skladu sa zakonom kojim se uređuje elektronska uprava i informaciona bezbednost.

## **XII. STRUČNI ISPIT I IZDAVANJE LICENCI**

### **Stručni ispit**

#### **Član 71.**

Za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu iz člana 50. ovog zakona i poslova odgovornog lica polaže se odgovarajući stručni ispit.

Za obavljanje poslova koordinatora za bezbednost i zdravlje na radu u fazi izrade projekta i koordinatora za bezbednost i zdravlje na radu u fazi izvođenja radova organizuje se priprema i polaže se odgovarajući stručni ispit.

Stručni ispit iz st. 1. i 2. ovog člana sastoji se od opšteg i posebnog dela i polaže se pred odgovarajućim komisijama koje obrazuje ministar nadležan za poslove rada. Članovi komisija imaju pravo na naknadu za svoj rad.

Program i način polaganja stručnog ispita iz st. 1. i 2. ovog člana i organizovanje pripreme za polaganje stručnog ispita iz stava 2. ovog člana propisuje ministar nadležan za poslove rada.

Za polaganje odgovarajućeg stručnog ispita plaća se republička administrativna taksa u skladu sa zakonom.

## **Izdavanje i obnavljanje licenci**

### Član 72.

Ministar nadležan za poslove rada za obavljanje odgovarajućih poslova bezbednosti i zdravlja na radu, rešenjem izdaje, odnosno obnavlja licencu, i to:

- 1) savetniku za bezbednost i zdravlje na radu;
- 2) saradniku za bezbednost i zdravlje na radu;
- 3) koordinatoru za bezbednost i zdravlje na radu u fazi izrade projekta;
- 4) koordinatoru za bezbednost i zdravlje na radu u fazi izvođenja radova;
- 5) odgovornom licu za obavljanje poslova pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija;
- 6) odgovornom licu za obavljanje poslova ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih i fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti;
- 7) odgovornom licu za obavljanje poslova ispitivanja uslova radne sredine – bioloških štetnosti;
- 8) pravnom licu ili preduzetniku za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu;
- 9) pravnom licu za obavljanje poslova pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija;
- 10) pravnom licu za obavljanje poslova ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih i fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti;
- 11) pravnom licu za obavljanje poslova ispitivanja uslova radne sredine – bioloških štetnosti.

Zahtev za izdavanje i obnavljanje licence iz stava 1. tač. od 1) do 4) ovog člana, podnosi se Inspektoratu za rad, radi utvrđivanja ispunjeno-

sti uslova za izdavanje licence. Inspektorat za rad vrši nadzor nad radom fizičkih lica sa licencom i priprema predloge rešenja za izdavanje, obnavljanje i oduzimanje licenci iz stava 1. tač. od 1) do 4) ovog člana, o čemu vodi evidenciju.

Zahtev za izdavanje i obnavljanje licence iz stava 1. tač. od 5) do 11) ovog člana, podnosi se Upravi, radi utvrđivanja ispunjenosti uslova za izdavanje licence na obrascu zahteva koji propisuje ministar nadležan za poslove rada.

## **1. Opšti uslovi za izdavanje i obnavljanje licenci**

### **Član 73.**

Licence iz člana 72. ovog zakona ministar nadležan za poslove rada izdaje sa rokom važenja od pet godina. Licenca se može obnoviti na način i pod uslovima pod kojima se izdaje, s tim da se zahtev za obnavljanje licence mora podneti najkasnije 60 dana pre isteka roka važenja licence.

Republičku administrativnu taksu za izdavanje licence iz stava 1. ovog člana, snosi podnosilac zahteva za izdavanje, odnosno obnavljanje licence.

Licence iz člana 72. stav 1. tač. od 1) do 7) ovog zakona mogu se izdati, odnosno obnoviti podnosiocu zahteva, ako licenca izdata u skladu sa ovim zakonom nije oduzeta u prethodnih pet godina i ako nije pravnosnažnom sudskom odlukom osuđen za krivična dela za nepreduzimanje mera zaštite na radu, izazivanje opasnosti neobezbeđivanjem mera zaštite na radu, nepropisno i nepravilno izvođenje građevinskih radova i neovlašćeno bavljenje određenom delatnošću, odnosno da mu pravnosnažnom sudskom odlukom nije izrečena mera bezbednosti u skladu sa Krivičnim zakonikom, i to: zabrana vršenja poziva, delatnosti i dužnosti zbog koje ne može obavljati poslove u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Lice iz člana 72. stav 1. tač. od 1) do 7) ovog zakona uz zahtev za obnavljanje licence, podnosi i dokaz o sprovedenom kontinuiranom usavršavanju znanja u skladu sa ovim zakonom i propisima donetim za sprovođenje ovog zakona.

Lice koje je pravnosnažnom sudskom odlukom osuđeno za krivično delo ili kome je izrečena mera bezbednosti iz stava 3. ovog člana, dužno je da ponovo polaže odgovarajući stručni ispit.

Licima koja su iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom (privremena sprečenost za rad duža od šest meseci, trudnoća, porodiljsko odsustvo, odsustvo sa rada radi nege deteta, odlazak na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka, upućivanje na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, diplomatska, konzularna i druga predstavništva, izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili na drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane dalji rad kod poslodavca) sprečena da obavljaju poslove u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu za koje je izdata licenca iz člana 72. stav 1. tač. od 1) do 7) ovog zakona, produžava se rok za izdavanje, odnosno obnavljanje licence za period za koji su trajali navedeni razlozi. Zahtev za produžavanje roka važenja licence sa odgovarajućim dokazima o sprečenosti za obavljanje poslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu podnose se Inspektoratu za rad za licence iz člana 72. stav 1. tač. od 1) do 4) ovog zakona, a za licence iz člana 72. stav 1. tač. od 5) do 7) ovog zakona, Upravi, u roku od 15 dana od prestanka navedenih razloga.

Licence iz člana 72. stav 1. tač. od 8) do 11) ovog zakona mogu se izdati, odnosno obnoviti podnosiocu zahteva, ako ispunjava propisane uslove u pogledu prostorija i tehničke opremljenosti za obavljanje delatnosti i ako osnivaču ili sa njim povezanom licu u smislu propisa o privrednim društvima licenca izdata u skladu sa ovim zakonom nije oduzeta u prethodnih pet godina.

Način izdavanja, obnavljanja ili oduzimanja licenci, sadržinu i izgled zahteva iz člana 72. ovog zakona propisuje ministar nadležan za poslove rada.

## **2. Uslovi za izdavanje licence fizičkom licu**

### **Savetnik, odnosno saradnik za bezbednost i zdravlje na radu**

#### **Član 74.**

Licencu za obavljanje poslova savetnika, odnosno saradnika za bezbednost i zdravlje na radu može da dobije fizičko lice koje ima odgovarajući nivo kvalifikacije iz člana 48, odnosno 49. ovog zakona, ima položen odgovarajući stručni ispit i ispunjava uslove iz člana 73. stav 3. ovog zakona.

### **Koordinator u fazi izrade projekta**

#### **Član 75.**

Licencu za obavljanje poslova koordinatora za bezbednost i zdravlje na radu u fazi izrade projekta može da dobije fizičko lice koje ima stečeno visoko obrazovanje odgovarajuće struke obima od najmanje 300 ESPB bodova na akademskim ili strukovnim studijama, u naučnoj oblasti: arhitekture, građevinskog inženjerstva, elektrotehničkog i računarskog inženjerstva, mašinskog inženjerstva, saobraćajnog inženjerstva ili tehnološkog inženjerstva; licencu za odgovornog projektanta u skladu sa propisima o planiranju i izgradnji; položen stručni ispit za obavljanje poslova koordinatora za izradu projekta u skladu sa propisom o bezbednosti i zdravlju na radu na privremenim ili pokretnim gradilištima i ispunjava uslove iz člana 73. stav 3. ovog zakona.

### **Koordinator u fazi izvođenja radova**

#### **Član 76.**

Licencu za obavljanje poslova koordinatora za bezbednost i zdravlje na radu u fazi izvođenja radova može da dobije fizičko lice koje ima stečeno visoko obrazovanje odgovarajuće struke obima od najmanje 240 ESPB bodova na akademskim ili strukovnim studijama, u naučnoj oblasti: arhitekture, građevinskog inženjerstva, elektrotehničkog i računarskog inženjerstva, inženjerstva zaštite životne sredine i zaštite

na radu, mašinskog inženjerstva, rudarskog-inženjerstva, saobraćajnog inženjerstva ili tehnološkog inženjerstva; položen stručni ispit za obavljanje poslova koordinatora za izvođenje radova u skladu sa propisom o bezbednosti i zdravlju na radu na privremenim ili pokretnim gradilištima i najmanje tri godine radnog iskustva na: poslovima izgradnje objekata ili poslovima bezbednosti i zdravlja na radu kod izvođača radova i ispunjava uslove iz člana 73. stav 3. ovog zakona.

### **Odgovorno lice za pregled i proveru opreme za rad i pregled i ispitivanje električnih i gromobranskih instalacija**

#### **Član 77.**

Licencu za obavljanje poslova odgovornog lica za pregled i proveru opreme za rad i pregled i ispitivanje električnih i gromobranskih instalacija može da dobije fizičko lice koje ima stečeno visoko obrazovanje odgovarajuće struke obima od najmanje 240 ESPB bodova na akademskim ili strukovnim studijama, i to: diplomirani inženjer mašinstva ili specijalista strukovni inženjer mašinstva ili diplomirani inženjer rudarstva ili specijalista strukovni inženjer rudarstva, diplomirani inženjer elektrotehnike i računarstva ili specijalista strukovni inženjer elektrotehnike i računarstva, diplomirani inženjer tehnologije ili specijalista strukovni inženjer tehnologije, diplomirani inženjer zaštite na radu ili specijalista strukovni inženjer zaštite na radu, položen stručni ispit iz člana 71. ovog zakona, najmanje tri godine radnog iskustva na tim poslovima ili najmanje pet godina radnog iskustva u struci i ispunjava uslove iz člana 73. stav 3. ovog zakona.

### **Odgovorno lice za ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih i fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti**

#### **Član 78.**

Licencu za obavljanje poslova odgovornog lica za ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih i fizičkih štetnosti (osim jonizuju-



ćih zračenja), mikroklike i osvetljenosti može da dobije fizičko lice koje ima stečeno visoko obrazovanje odgovarajuće struke obima od najmanje 240 ESPB bodova na akademskim ili strukovnim studijama i to: diplomirani inženjer tehnologije ili diplomirani hemičar ili diplomirani fizikohemičar ili specijalista strukovni inženjer tehnologije ili specijalista strukovni hemičar ili specijalista strukovni fizikohemičar, diplomirani inženjer mašinstva ili diplomirani inženjer elektrotehnike i računarstva ili diplomirani fizičar ili specijalista strukovni inženjer mašinstva ili specijalista strukovni inženjer elektrotehnike i računarstva ili specijalista strukovni fizičar ili diplomirani inženjer rudarstva ili specijalista strukovni inženjer rudarstva, diplomirani inženjer zaštite na radu ili specijalista strukovni inženjer zaštite na radu, položen stručni ispit iz člana 71. ovog zakona i najmanje tri godine radnog iskustva na tim poslovima ili najmanje pet godina radnog iskustva u struci i ispunjava uslove iz člana 73. stav 3. ovog zakona.

### **Odgovorno lice za ispitivanja uslova radne sredine – bioloških štetnosti**

#### **Član 79.**

Licencu za obavljanje poslova odgovornog lica za ispitivanja uslova radne sredine – bioloških štetnosti može da dobije fizičko lice koje ima stečeno visoko obrazovanje odgovarajuće struke obima od najmanje 240 ESPB bodova na akademskim ili strukovnim studijama i to: diplomirani biolog ili diplomirani ekolog ili diplomirani molekularni biolog i fiziolog ili specijalista strukovni biolog ili specijalista strukovni ekolog, položen stručni ispit iz člana 71. ovog zakona i najmanje tri godine radnog iskustva na tim poslovima ili najmanje pet godina radnog iskustva u struci i ispunjava uslove iz člana 73. stav 3. ovog zakona.

### **3. Uslovi za izdavanje licence pravnom licu ili preduzetniku**

#### **Obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu**

Član 80.

Licencu za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu, iz člana 50. ovog zakona, može da dobije pravno lice ili preduzetnik, koje ima u radnom odnosu na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom najmanje dva zaposlena koji imaju licencu savetnika za bezbednost i zdravlje na radu i najmanje tri godine radnog iskustva na tim poslovima nakon sticanja odgovarajućeg obrazovanja i ispunjava uslove iz člana 73. stav 7. ovog zakona.

Za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu za koje je izdata licenca, pravno lice ili preduzetnik ne može da zaposli lice koje ne ispunjava uslove iz stava 1. ovog člana.

#### **Obavljanje poslova pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija**

Član 81.

Licencu za obavljanje poslova pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija može da dobije pravno lice koje po osnovu prava svojine, zakupa ili lizinga poseduje instrumente i uređaje u skladu sa propisima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, metodologije vršenja određenih pregleda, provera i ispitivanja, u radnom odnosu ima najmanje: jednog zaposlenog diplomiranog inženjera mašinstva ili specijalistu strukovnog inženjera mašinstva ili diplomiranog inženjera rudarstva ili specijalistu strukovnog inženjera rudarstva, jednog zaposlenog diplomiranog inženjera elektrotehnike i računarstva ili specijalistu strukovnog inženjera elektrotehnike i računarstva, jednog zaposlenog diplomiranog inženjera tehnologije ili specijalistu strukovnog master inženjera tehnologije, jednog zaposlenog diplomiranog inženjera zaštite na radu ili specijalistu strukovnog inženjera zaštite na radu i koje ima u radnom odnosu na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom odgovorno lice sa licencom

za obavljanje poslova pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija i ispunjava uslove iz člana 73. stav 7. ovog zakona.

### **Obavljanje poslova ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih i fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti**

#### Član 82.

Licencu za obavljanje poslova ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih i fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti može da dobije pravno lice koje po osnovu prava svojine, zakupa ili lizinga poseduje instrumente i uređaje, odnosno laboratorije za ispitivanja i analize u skladu sa propisima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, metodologije vršenja određenih pregleda i ispitivanja, u radnom odnosu ima najmanje: jednog zaposlenog diplomiranog inženjera tehnologije ili diplomiranog hemičara ili diplomiranog fizikohemičara ili specijalistu strukovnog inženjera tehnologije ili specijalistu strukovnog hemičara ili specijalistu strukovnog fizikohemičara, jednog diplomiranog inženjera mašinstva ili diplomiranog inženjera elektrotehnike i računarstva ili diplomiranog fizičara ili specijalistu strukovnog inženjera mašinstva ili specijalistu strukovnog inženjera elektrotehnike i računarstva ili specijalistu strukovnog fizičara ili diplomiranog inženjera rudarstva ili specijalistu strukovnog inženjera rudarstva, jednog diplomiranog inženjera zaštite na radu ili specijalistu strukovnog inženjera zaštite na radu i koje ima u radnom odnosu na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom odgovorno lice sa licencom za obavljanje poslova ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih i fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti i ispunjava uslove iz člana 73. stav 7. ovog zakona.

## **Obavljanje poslova ispitivanja uslova radne sredine – bioloških štetnosti**

### **Član 83.**

Licencu za obavljanje poslova ispitivanja uslova radne sredine – bioloških štetnosti može da dobije pravno lice koje po osnovu prava svojine, zakupa ili lizinga poseduje instrumente i uređaje, odnosno laboratorije za ispitivanja i analize u skladu sa propisima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, metodologije ispitivanja prisutnosti bioloških štetnosti u radnoj sredini, i to kvantitativnom i kvalitativnom analizom uzorka prisutnosti bioloških štetnosti, u radnom odnosu ima najmanje jednog zaposlenog diplomiranog biologa ili diplomiranog ekologa ili diplomiranog molekularnog biologa i fiziologa ili specijalistu strukovnog biologa ili specijalistu strukovnog ekologa i koje ima u radnom odnosu na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom odgovorno lice sa licencom za obavljanje poslova ispitivanja uslova radne sredine – bioloških štetnosti i ispunjava uslove iz člana 73. stav 7. ovog zakona.

## **Izveštaj o obavljenim poslovima**

### **Član 84.**

Nosilac licence za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu dužan je da Upravi dostavi kvartalne izveštaje o obavljenim poslovima po osnovu dobijene licence.

Izveštaj naročito sadrži sledeće podatke o poslodavcu kod koga se obavljaju poslovi: poslovno ime i sedište; broj i datum zaključenja ugovora; delatnost poslodavca; adresa gradilišta (ukoliko se poslovi obavljaju na gradilištu) i ukupan broj zaposlenih.

## **Prestanak važenja licence**

### **Član 85.**

Licenca prestaje da važi:

- 1) istekom roka za koji je izdata;
- 2) na osnovu zahteva fizičkog lica kao nosioca licence;

- 3) na osnovu zahteva odgovornog lica u pravnom licu;
- 4) oduzimanjem licence;
- 5) prestankom rada pravnog lica ili preduzetnika u skladu sa zakonom.

Zahtev za prestanak važenja licence iz stava 1. tač. 2) i 3) ovog člana podnosi se ministarstvu nadležnom za poslove rada.

Prestankom važenja licence briše se nosilac licence iz registra.

## Oduzimanje licence

### Član 86.

Ministar nadležan za poslove rada može rešenjem oduzeti licencu:

1) pravnom licu ili preduzetniku za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu, iz člana 72. stav 1. tačka 8) ovog zakona, ako utvrdi da poslove obavlja suprotno zakonu;

2) pravnom licu za obavljanje poslova pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija, pravnom licu za obavljanje poslova ispitivanja uslova radne sredine iz člana 72. stav 1. tač. od 9) do 11) ovog zakona, ako utvrdi da poslove obavlja suprotno zakonu;

3) fizičkom licu iz člana 72. stav 1. tač. od 1) do 4) ovog zakona, ako utvrdi da poslove za koje mu je licenca izdata obavlja suprotno zakonu;

4) odgovornom licu iz člana 72. stav 1. tač. od 5) do 7) ovog zakona, ako utvrdi da poslove za koje mu je licenca izdata obavlja suprotno zakonu;

5) imao licence, ako u periodu važenja licence prestane da ispunjava uslove iz čl. od 74. do 83. ovog zakona.

Pravno lice, preduzetnik i fizičko lice koje je rešenjem ministra nadležnog za poslove rada oduzeta licenca može ponovo da podnese zahtev za izdavanje licence nakon isteka pet godina od dana oduzimanja licence.

Ministarstvo nadležno za poslove rada na svojoj internet stranici objavljuje spisak pravnih i fizičkih lica kojima su izdate, oduzete ili prestale da važe licence za obavljanje poslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

## **Pokretanje upravnog spora**

Član 87.

Rešenje ministra nadležnog za poslove rada o izdavanju, obnavljanju ili oduzimanju licence konačno je u upravnom postupku.

Protiv rešenja iz čl. 72. i 86. ovog zakona može se pokrenuti upravni spor.

## **XIII. UPRAVA ZA BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU**

Član 88.

U sastavu ministarstva nadležnog za poslove rada Uprava za bezbednost i zdravlje na radu, obavlja poslove državne uprave sa ciljem unapređivanja i razvoja bezbednosti i zdravlja na radu, odnosno smanjenja povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom.

Član 89.

Uprava obavlja sledeće poslove:

- 1) priprema propise u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, kao i mišljenja za njihovu primenu;
- 2) priprema stručne osnove za izradu strategije bezbednosti i zdravlja na radu i prati njeno sprovođenje;
- 3) analizira stanje bezbednosti i zdravlja na radu i priprema stavove za jedinstveno uređivanje mera bezbednosti i zdravlja na radu koje su predmet ovog zakona i podzakonskih propisa;
- 4) istražuje i podstiče razvoj u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
- 5) pruža stručnu pomoć u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
- 6) daje saglasnost ili priprema metodologije za obavljanje poslova pregleda, provera i ispitivanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
- 7) proučava uzroke i pojave koji za posledicu imaju povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom;
- 8) organizuje polaganje stručnih ispita iz člana 71. ovog zakona;
- 9) vrši nadzor nad radom pravnih lica i preduzetnika, kao i odgovornih lica sa licencom i priprema predloge rešenja za izdavanje, obnavljanje i oduzimanje licenci iz člana 72. stav 1. tač. od 5) do 11) i člana 86. ovog zakona;

- 10) vodi Registar povreda na radu;
  - 11) prikuplja i analizira podatke o povredama na radu, profesionalnim bolestima, bolestima u vezi sa radom i pojavama koje utiču na zdravlje zaposlenih;
  - 12) vodi evidenciju o položenim stručnim ispitima;
  - 13) vodi i ažurira registar o izdatim, obnovljenim i oduzetim licencama;
  - 14) obavlja informaciono-dokumentacionu delatnost u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
  - 15) organizuje savetovanja, vrši usavršavanje znanja zaposlenih, poslodavaca, savetnika, odnosno saradnika za bezbednost i zdravlje na radu, inspektora i dr., objavljuje različite materijale i informiše javnost o stanju u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
  - 16) stara se o primeni međunarodnih akata u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
  - 17) podstiče obrazovanje i razvijanje kulture rada u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, utvrđuje ispunjenost uslova za dodelu nacionalnih priznanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, o čemu vodi evidenciju u koju unosi ime i prezime fizičkog lica;
  - 18) obavlja druge poslove određene zakonom.
- U postupku i u svrhu organizovanja polaganja stručnih ispita iz člana 71. ovog zakona i pripreme predloga rešenja za izdavanje, obnavljanje i oduzimanje licenci iz čl. 72. i 86. ovog zakona, vrši se obrada sledećih podataka o ličnosti: ime, ime jednog roditelja i prezime lica, mesto rođenja, jedinstveni matični broj građana, mesto i adresa prebivališta, odnosno boravišta, vrsta i nivo kvalifikacije, poslovi koje lice obavlja, kontakt telefon i adresa elektronske pošte.

## **XIV. NACIONALNA PRIZNANJA**

### **Član 90.**

Radi unapređenja bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji, pravnim i fizičkim licima, Odboru za bezbednost i zdravlje na radu, organizacijama i udruženjima, za izuzetna postignuća u oblasti bezbed-

nosti i zdravlja na radu, mogu se dodeliti nacionalna priznanja iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu (u daljem tekstu: priznanja).

Vrste priznanja jesu:

- 1) Povelja „28. april”;
- 2) Plaketa „28. april”;
- 3) Pohvalnica „28. april”.

Povelja „28. april” dodeljuje se pravnom licu ili preduzetniku, u tri kategorije (do 50 zaposlenih, od 51 do 250 zaposlenih i preko 251 zaposlenog) – za poseban doprinos i afirmaciju bezbednosti i zdravlja na radu, kroz njihovo zakonito, blagovremeno i preventivno postupanje u primeni utvrđenih mera.

Plaketa „28. april” dodeljuje se fizičkim licima, organizacijama i udruženjima za postignute rezultate i zasluge u promociji bezbednosti i zdravlja na radu.

Pohvalnica „28. april” dodeljuje se savetniku, odnosno saradniku za bezbednost i zdravlje na radu, predstavniku zaposlenih, Odboru za bezbednost i zdravlje na radu, organizacijama i udruženjima koji svojim radom doprinose podizanju svesti kod zaposlenih o značaju bezbednosti i zdravlja na radu.

Priznanja se dodeljuju na Dan bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji 28. aprila.

Inicijativu za dodelu priznanja Upravi mogu podneti pravna i fizička lica, preduzetnici, organizacije zaposlenih i poslodavaca i druga udruženja.

Ispunjenost uslova za dodelu priznanja ispituje Uprava uz učešće predstavnika socijalnih partnera, odnosno reprezentativnih organizacija zaposlenih i poslodavaca, inspektora rada i drugih stručnjaka iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Predlog za dodelu priznanja Uprava dostavlja ministru nadležnom za poslove rada.

Sadržinu i izgled nacionalnih priznanja propisuje ministar nadležan za poslove rada.



## XV. NADZOR

### Inspeksijski nadzor

#### Član 91.

Inspeksijski nadzor nad primenom ovog zakona, propisa donetih na osnovu ovog zakona, tehničkih i drugih mera koje se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, kao i nad primenom mera bezbednosti i zdravlja na radu utvrđenih aktom o proceni rizika, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o bezbednosti i zdravlju na radu, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, vrši ministarstvo nadležno za poslove rada preko inspektora rada.

#### Član 92.

Poslove inspeksijskog nadzora u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu obavljaju inspektori rada koji imaju stečeno visoko obrazovanje u obimu od najmanje 240 ESPB bodova u okviru obrazovno-naučnog polja tehničko-tehnoloških nauka, prirodno-matematičkih nauka, medicinskih nauka ili društveno-humanističkih nauka i najmanje tri godine radnog iskustva u struci.

#### Član 93.

Inspektor rada prilikom vršenja nadzora ima službenu legitimaciju, značku i odgovarajuću vrstu odeće, obuće i opreme.

U postupku inspeksijskog nadzora inspektor rada ima pravo i dužnost da preduzima radnje kojima se kontrolišu bezbednost i zdravlje na radu, a naročito higijena i uslovi rada, proizvodnja, korišćenje i održavanje sredstava za rad, lične zaštitne opreme, hemijske materije i dr., kao i da:

- 1) pregleda opšte i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju i po potrebi istu fotografiše, fotokopira ili skenira radi ulaganja u spise predmeta;
- 2) izvrši uvid u ličnu ili drugu javnu ispravu sa fotografijom, sasluša i uzima izjave od zatečenih lica, odgovornih i zainteresovanih lica;
- 3) pregleda sredstva za rad, ličnu zaštitnu opremu i druga sredstva koja se koriste u radnom procesu ili su na bilo koji način povezana sa radnim procesom;

4) fotografiše i snima radno mesto, sredstva za rad, radnu sredinu u kojoj se vrši inspekcijski nadzor i drugo od značaja za vršenje inspekcijskog nadzora;

5) nalaže merenja koja obavlja druga stručna organizacija kada poslodavac samostalno ili preko određene stručne organizacije vrši merenja u odgovarajućim oblastima, a rezultati izvršenog merenja pružaju osnov za to;

6) poslodavcima, zaposlenim, njihovim predstavnicima i sindikatu daje obaveštenja i savete u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, kao i o merama čijom primenom se obezbeđuje izvršavanje ovog zakona na najefikasniji način;

7) u skladu sa podnetim zahtevom, poslodavca i zaposlenog ili predstavnika zaposlenih obavesti o izvršenom inspekcijskom nadzoru i utvrđenom stanju;

8) preduzima druge radnje za koje je ovlašćen drugim propisom.

Ministar nadležan za poslove rada propisuje izgled značke i odgovarajuću vrstu odeće, obuće i opreme koju nosi inspektor rada.

#### Član 94.

Poslodavac je dužan da, radi vršenja nadzora, omogući inspektoru rada:

1) ulazak u objekte i prostorije, u svako doba kada ima zaposlenih na radu;

2) odredi najmanje jednog zaposlenog koji će inspektoru pružati potrebne informacije i obaveštenja, davati podatke, akte i dokumentaciju;

3) uvid u stabilnost konstrukcije i objekta za kolektivnu bezbednost i zdravlje na radu i pomoćne konstrukcije i objekta, kao i konstrukcije i objekta, koji se privremeno koristi za rad i kretanje zaposlenih;

4) uvid u primenjene mere bezbednosti i zdravlja na radu na sredstvima za rad i u radnoj sredini;

5) uvid u ličnu zaštitnu opremu;

6) uvid u podatke i evidencije o proizvodnji, korišćenju i skladištenju hemijskih materija.

#### Član 95.

Inspektor rada dužan je da izvrši nadzor odmah, nakon prijave poslodavca, odnosno organa za unutrašnje poslove, zdravstvene ustanove ili

na osnovu saznanja o svakoj smrtnoj, teškoj ili kolektivnoj povredi na radu, koja se dogodi na radnom mestu i u radnoj sredini, kao i opasnoj pojavi koja bi mogla da ugrozi bezbednost i zdravlje na radu, odnosno odmah po prijemu zahteva, odnosno obaveštenja iz člana 39. st. 3. i 4. ovog zakona.

U postupku vršenja nadzora smrtne, teške ili kolektivne povrede na radu inspektora rada i drugog nadležnog organa, u cilju obezbeđivanja dokaza, poslodavac je dužan da zaustavi rad na radnom mestu, odnosno sredstvima za rad na kojima su se one dogodile.

### Član 96.

Inspektor rada je dužan da, za vreme trajanja okolnosti koje dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja zaposlenog, zabrani rad na radnom mestu kod poslodavca, a naročito kada utvrdi:

- 1) da su neposredno ugroženi bezbednost i zdravlje zaposlenog;
- 2) da se koristi sredstvo za rad na kome nisu primenjene mere za bezbednost i zdravlje na radu;
- 3) da zaposleni ne koristi propisanu ličnu zaštitnu opremu;
- 4) da zaposleni radi na radnom mestu sa povećanim rizikom, a ne ispunjava propisane uslove za rad na tom radnom mestu, kao i ako se nije podvrgao lekarskom pregledu u propisanom roku;
- 5) da zaposleni nije obučen za bezbedan i zdrav rad;
- 6) da poslodavac nije sproveo mere ili izvršio radnje koje mu je, radi otklanjanja nepravilnosti koje mogu da ugroze bezbednost i zdravlje zaposlenog, naložio inspektor rada.

Inspektor rada je dužan da zabranu rada iz stava 1. ovog člana koja je izrečena na radnom mestu kod poslodavca koji izvodi radove na privremenim ili pokretnim gradilištima dostavi i investitoru, odnosno zastupniku investitora i koordinatoru za bezbednost i zdravlje na radu u fazi izvođenja radova.

Ako primena mera, odnosno potreba za usaglašavanjem sa propisanim merama bezbednosti i zdravlja na radu predstavlja nedostatak za čije su otklanjanje potrebna veća investiciona ulaganja, a život i zdravlje zaposlenih nisu teže ugroženi, inspektor rada može naložiti poslodavcu da sačini poseban program o postupnom otklanjanju nedostataka sa utvrđenim rokovima za njihovo otklanjanje.

Inspektor rada može da naloži da se sprovede i opšte priznata mera kojom se može otkloniti opasnost pri radu ili smanjiti rizik po zdravlje zaposlenog, u meri u kojoj je to moguće.

#### Član 97.

Inspektor rada je dužan da zabrani rad na privremenim ili pokretnim gradilištima za vreme trajanja okolnosti koje dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenog, a naročito kad utvrdi:

1) da na gradilištu radi zaposleni koji nije obučen za bezbedan i zdrav rad;

2) da na gradilištu, na radnom mestu sa povećanim rizikom radi zaposleni koji se nije podvrgao lekarskom pregledu u propisanom roku;

3) da je na gradilištu radno angažovano lice sa kojim pre stupanja na rad nije zaključen ugovor o radu ili drugi ugovor u skladu sa propisom kojim se uređuje rad i/ili ako to lice nije registrovano u Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja;

4) da se na gradilištu koristi sredstvo za rad na kome nisu primenjene mere za bezbednost i zdravlje na radu;

5) da na gradilištu nisu obezbeđene propisane privremene konstrukcije i objekti za rad i kretanje zaposlenih (tunelske podgrade, konstrukcije za sprečavanje odrona zemlje pri kopanju dubokih rovova i sl.);

6) da poslodavac kome je inspektor rada zabranio rad na radnom mestu na privremenim ili pokretnim gradilištima nije sproveo zabranu rada koju mu je naložio inspektor rada i nastavio je rad za vreme trajanja okolnosti koje dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja zaposlenog.

Zabrana rada iz stava 1. ovog člana izriče se investitoru, odnosno zastupniku investitora u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu na privremenim ili pokretnim gradilištima.

Zabrana iz stava 1. ovog člana traje dok traju okolnosti koje dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja na radu na gradilištu, a najmanje tri dana od dana izricanja zabrane rada ukoliko su okolnosti koje dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja na radu na gradilištu utvrđene prvi put.

Zabrana iz stava 1. ovog člana traje dok traju okolnosti koje dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja na radu na gradilištu, a najmanje

15 dana ukoliko su okolnosti koje dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja na radu na gradilištu utvrđene drugi put.

Zabrana iz stava 1. ovog člana traje dok traju okolnosti koje dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja na radu na gradilištu, a najmanje 30 dana ukoliko su okolnosti koje dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja na radu na gradilištu utvrđene treći put.

Inspektor rada je dužan da zabranu rada iz stava 1. ovog člana javno istakne na vidnom mestu na gradilištu, a gradilište vidno obeleži.

Sadržinu i izgled zabrane rada iz st. od 1. do 6. ovog člana i člana 96. stav 2. ovog zakona propisuje ministar nadležan za poslove rada.

#### Član 98.

Preduzimanje mera i radnji čijom primenom i izvršavanjem se, u skladu sa odredbama ovog zakona, obezbeđuje bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih – inspektor rada nalaže rešenjem.

Protiv rešenja inspektora rada može se izjaviti žalba ministru nadležnom za poslove rada, u roku od 15 dana od dana dostavljanja rešenja.

Žalba ne odlaže izvršenje rešenja kojim je naređena zabrana rada.

Rešenje ministra nadležnog za poslove rada, doneto povodom žalbe, konačno je u upravnom postupku i protiv njega se može pokrenuti upravni spor.

#### Član 99.

Poslodavac je dužan da, u roku koji odredi inspektor rada, preduzme naložene mere i otkloni utvrđene nedostatke ili nepravilnosti.

Poslodavac je dužan da u roku od osam dana od isteka roka za otklanjanje utvrđenog nedostatka ili nepravilnosti, obavesti u pisanoj ili elektronskoj formi, nadležnu inspekciju o izvršenju naložene obaveze.

## XVI. KAZNENE ODREDBE

#### Član 100.

Novčanom kaznom od **1.500.000 do 2.000.000 dinara, kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:**

1) ako ne obezbedi i ne sprovodi preventivne mere bezbednosti i zdravlja na radu utvrđene ovim zakonom i propisima donetim na osnovu ovog zakona (član 9. stav 1);

2) ako zaposlenom ne obezbedi bezbednost i zdravlje u svim aktivnostima poslodavca i na svim nivoima organizovanja rada i radnog procesa (član 9. stav 2);

3) ako ne preduzme mere i ne obezbedi da samo oni zaposleni kojima su izdata odgovarajuća uputstva i dozvole za rad imaju pristup zonama u kojima je prisutna ozbiljna, neizbežna ili neposredna opasnost ili štetnost koja može da ugrozi zdravlje zaposlenog (član 10. stav 3);

4) ako prilikom organizovanja rada i radnog procesa ne obezbedi preventivne mere radi zaštite života i zdravlja zaposlenih, uključujući pružanje informacija i obuke zaposlenih, kao i ako za njihovu primenu ne obezbedi potrebna finansijska sredstva (član 12. stav 1);

5) ako aktom u pisanoj formi ne imenuje savetnika, odnosno saradnika za bezbednost i zdravlje na radu (član 15. stav 1. tačka 1);

6) ako zaposlenom odredi da obavlja poslove na radnom mestu i u radnoj sredini na kojima nisu sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu (član 15. stav 1. tačka 2);

7) ako ne donese program i ne izvrši obuku zaposlenog za bezbedan i zdrav rad (član 15. stav 1. tačka 4, čl. 33. i 34);

8) ako zaposlenom ne obezbedi korišćenje lične zaštitne opreme u skladu sa aktom o proceni rizika (član 15. stav 1. tačka 5);

9) ako ne obezbedi održavanje u ispravnom stanju sredstava za rad i lične zaštitne opreme (član 15. stav 1. tačka 6);

10) ako na osnovu akta o proceni rizika i ocene zdravstvene ustanove koja obavlja delatnost medicine rada ne obezbedi u skladu sa ovim zakonom propisane lekarske preglede zaposlenih (član 15. stav 1. tačka 8);

11) ako ne obezbedi pružanje prve pomoći, kao i ako ne obuci odgovarajući broj zaposlenih za pružanje prve pomoći (član 15. stav 1. tačka 9);

12) ako ne zaustavi svaku vrstu rada koji predstavlja ozbiljnu, neizbežnu i neposrednu opasnost za život ili zdravlje zaposlenih (član 15. stav 1. tačka 10);

13) ako u pisanoj formi ne donese akt o proceni rizika za sva radna mesta u radnoj sredini i ne utvrdi način, mere i rokove za otklanjanje ili smanjenje rizika na najmanju moguću meru (član 16. stav 1);

14) ako ne obezbedi da mere utvrđene aktom o proceni rizika budu integrisane u sve aktivnosti poslodavca i na svim nivoima (član 16. stav 3);

15) ako ne izmeni akt o proceni rizika u slučaju pojave svake nove opasnosti ili štetnosti i promene nivoa rizika u radnom procesu, uvođenja novog radnog mesta i nove tehnologije i promene uslova radne sredine (član 16. stav 4);

16) ako na osnovu nepristrasne ocene zdravstvene ustanove koja obavlja delatnost medicine rada aktom o proceni rizika ne odredi posebne zdravstvene uslove koje moraju ispunjavati zaposleni na radnim mestima sa povećanim rizikom (član 17. stav 1);

17) ako ne obezbedi sredstva i opremu za pružanje prve pomoći uzimajući u obzir procenjene rizike, radni proces, organizaciju, prirodu i obim radnog procesa, broj zaposlenih koji učestvuju u radnom procesu, broj radnih smena, broj lokacijski odvojenih jedinica, učestalost povreda na radu i udaljenost do najbliže medicinske pomoći (član 18);

18) ako otpočne obavljanje delatnosti za koju je prema ovom zakonu potrebno utvrditi ispunjenost propisanih uslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu bez dobijenog rešenja o ispunjenosti uslova za početak rada (član 21. stav 3);

19) ako za radove na izgradnji objekta u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu na privremenim ili pokretnim gradilištima, kao i pri izvođenju radova na radilištu u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu, ne dostavi prijavu o početku rada nadležnoj inspekciji rada, najmanje osam dana pre početka izvođenja radova (član 22. stav 1);

20) ako ne izradi propisan elaborat o uređenju gradilišta kada radovi traju duže od tri dana u kontinuitetu i ne izradi propisan elaborat o uređenju radilišta i ako isti ne dostavi nadležnoj inspekciji rada, najmanje osam dana pre početka izvođenja radova (član 22. stav 2);

21) ako pre početka izvođenja radova na visini, u dubini, u skućenom prostoru, u prostoru sa potencijalno eksplozivnim atmosferama, na energetskom objektu, pri korišćenju opasne hemijske materije, rad u zonama u kojima je prisutna ozbiljna, neizbežna ili neposredna opasnost ili štetnost koja može da ugrozi zdravlje zaposlenog, ne obezbedi izdavanje dozvole za rad (član 27. stav 1);

22) ako zaposlenom ne obezbedi ličnu zaštitnu opremu u ispravnom stanju i ako ne sprovede obuku za njeno pravilno korišćenje (član 28);

23) ako ne organizuje poslove bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa ovim zakonom, odnosno ako za obavljanje tih poslova odredi lice koje nema, u skladu sa ovim zakonom, položen stručni ispit za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu i licencu za obavljanje poslova savetnika, odnosno saradnika za bezbednost i zdravlje na radu (član 46. st. 1. i 4);

24) ako u delatnostima građevinarstva, poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, rudarstva, prerađivačke industrije, snabdevanja električnom energijom, gasom, parom i klimatizacije (osim trgovine električnom energijom i gasovitim gorivima preko gasovodne mreže), snabdevanja vodom, upravljanja otpadnim vodama, kontrolisanja procesa uklanjanja otpada, trgovine na veliko, saobraćaja i skladištenja i sličnim aktivnostima, kao i u delatnostima zdravstvene i socijalne zaštite ne imenuje savetnika za bezbednost i zdravlje na radu koji ispunjava uslove propisane ovim zakonom (član 48);

25) ako u delatnostima koje nisu navedene u članu 48. stav 1. ovog zakona ne imenuje saradnika za bezbednost i zdravlje na radu koji ispunjava uslove propisane ovim zakonom (član 49);

26) ako ne omogući u skladu sa ovim zakonom kontinuirano usavršavanje znanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenom koga odredi za obavljanje tih poslova (član 53. stav 1);

27) ako licima iz člana 53. stav 2. ovog zakona ne obezbedi plaćeno odsustvo za kontinuirano usavršavanje znanja, radi obnavljanja licence, u skladu sa zakonom (član 53. stav 3);

28) ako zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom pre početka rada ne obezbedi prethodni, odnosno periodični lekarski pregled u toku rada (član 56. stav 1);

29) ako zaposlenom koji rad obavlja noću, u skladu sa zakonom, ne obezbedi prethodni i periodični lekarski pregled (član 56. stav 2);

30) ako odmah, a najkasnije u roku od 24 časa od nastanka, usmeno, u pisanoj formi ili elektronskim putem ne prijavi nadležnoj inspekciji rada i nadležnom organu za unutrašnje poslove svaku smrtnu, kolektivnu ili tešku povredu na radu, kao i opasnu pojavu koja bi mogla da ugrozi bezbednost i zdravlje zaposlenih (član 64. stav 1);



31) ako odmah, a najkasnije u roku od pet radnih dana od dana nastanka, usmeno, u pisanoj formi ili elektronskim putem ne prijavi nadležnoj inspekciji rada laku povredu na radu zbog koje zaposleni nije sposoban za rad više od tri dana (član 64. stav 2);

32) ako ne dostavi zaposlenom koji je pretrpeo povredu, odnosno kod koga je utvrđena profesionalna bolest, organizaciji nadležnoj za zdravstveno osiguranje i Upravi izveštaj o povredi na radu i profesionalnoj bolesti koji se dogode na radnom mestu (član 65. stav 1);

33) ako radi vršenja nadzora, ne omogući inspektoru rada ulazak u objekte i prostorije, u svako doba kada ima zaposlenih na radu; ne odredi najmanje jednog zaposlenog koji će inspektoru pružati potrebne informacije i obaveštenja, davati podatke, akte i dokumentaciju; ne omogući uvid u stabilnost konstrukcije i objekta za kolektivnu bezbednost i zdravlje na radu i pomoćne konstrukcije i objekta, kao i konstrukcije i objekta, koji se privremeno koristi za rad i kretanje zaposlenih; ne omogući uvid u primenjene mere bezbednosti i zdravlja na radu na sredstvima za rad i u radnoj sredini; ne omogući uvid u ličnu zaštitnu opremu i uvid u podatke i evidencije o proizvodnji, korišćenju i skladištenju hemijskih materija (član 94);

34) ako u određenom roku ne otkloni utvrđene nedostatke i nepravilnosti čije otklanjanje je rešenjem naredio inspektor rada (član 99. stav 1);

35) ako u roku od osam dana od isteka roka za otklanjanje utvrđenog nedostatka ili nepravilnosti, ne obavesti u pisanoj ili elektronskoj formi, nadležnu inspekciju o izvršenju naložene obaveze (član 99. stav 2).

Novčanom kaznom **od 400.000 do 500.000 dinara** kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana poslodavac koji je **preduzetnik**.

Novčanom kaznom od 50.000 do 150.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana direktor, odnosno drugo odgovorno lice kod poslodavca.

Novčanom kaznom od 50.000 do 150.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana poslodavac fizičko lice.

#### Član 101.

Novčanom kaznom od **1.000.000 do 1.500.000 dinara** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravanog lica:**

1) ako opštim aktom ne utvrdi prava, obaveze i odgovornosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu (član 14);

2) ako ne obavještava zaposlene i predstavnike zaposlenih o opasnostima i štetnostima koje mogu da dovedu do povreda na radu i oštećenja zdravlja koji nastaju uvođenjem novih tehnologija i sredstava za rad i da u takvim slučajevima ne donese odgovarajuća uputstva za bezbedan i zdrav rad (član 15. stav 1. tačka 3);

3) ako ne angažuje pravno lice sa licencom radi sprovođenja preventivnih i periodičnih pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija, kao i preventivnih i periodičnih ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih, fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti i bioloških štetnosti (član 15. stav 1. tačka 7);

4) ako ne obavesti sve zaposlene, koji jesu ili koji bi mogli da budu izloženi ozbiljnoj, neizbežnoj i neposrednoj opasnosti, o prisutnim rizicima i merama koje su preduzete ili će biti preduzete u cilju zaštite i ne preduzme mere i izda uputstva kako bi omogućio zaposlenima da u slučaju ozbiljne, neizbežne i neposredne opasnosti prestanu da rade i/ili odmah napuste radno mesto i odu na bezbedno mesto (član 19. st. 1. i 2);

5) ako odmah, od nastanka, usmeno i u pisanoj formi ne prijavi nadležnoj inspekciji rada izvođenje hitnih radova na infrastrukturnim objektima radi otklanjanja kvarova ili iznenadnog i nekontrolisanog događaja na objektu i ako pri izvođenju hitnih radova i sanacije ne primenjuje mere u skladu sa aktom o proceni rizika (član 23);

6) ako sa drugim poslodavcem, sa kojim deli radni prostor u obavljanju poslova, pre početka obavljanja poslova ne zaključi sporazum o primeni propisanih mera za bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih i ne odredi lice za koordinaciju sprovođenja zajedničkih mera kojim se obezbeđuje bezbednost i zdravlje svih zaposlenih (član 24);

7) ako ne preduzme mere da spreči pristup u krug objekta koji se koristi kao radni i pomoćni prostor, uključujući i objekat na otvorenom prostoru, licima i vozilima koja nemaju osnova da se nalaze u njima (član 25);

8) ako ne utvrdi postupak i način za izdavanje dozvole za rad (član 27. stav 2);

9) ako zaposlenima izda na upotrebu opremu za rad i ličnu zaštitnu opremu koji nisu usaglašeni sa propisanim tehničkim zahtevima ili nije obezbedio uputstvo za njihovu upotrebu i održavanje, kao i ako nije obezbedio uputstva za bezbedan rad po propisima o bezbednosti i zdravlju na radu za upotrebu opreme za rad (član 29);

10) ako zaposlenima da na korišćenje opasne hemijske materije i druge hemijske materije za koje je propisana obaveza izrade i dostavljanja bezbednosnog lista, a nije učinio dostupnim bezbednosni list, ili ako nisu obezbeđene sve mere koje proizlaze iz sadržaja bezbednosnog lista, kao i dodatne mere o uslovima kojima se obezbeđuje bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa propisima kojima se uređuju hemikalije (član 30);

11) ako ne sačini poseban program o postupnom otklanjanju nedostataka koji su utvrđeni aktom o proceni rizika, odnosno ako ne utvrdi rokove za realizaciju programa (član 32);

12) ako zaposlenog, na način utvrđen ovim zakonom, ne upozna o obavljanju radnog procesa na bezbedan način, kada radni proces zahteva dodatnu obuku za bezbedan i zdrav rad (član 36. stav 1);

13) ako u slučaju teške povrede na radu, smrtno povrede na radu ili kolektivne povrede na radu sa teškom ili smrtnom povredom na radu, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od nastanka povrede ne izvrši dodatnu obuku zaposlenih na tom radnom mestu u organizacionoj jedinici gde se povreda dogodila, sa obavezom obaveštavanja svih zaposlenih (član 36. stav 2);

14) ako zaposlenoj za vreme trudnoće, porodilji i zaposlenoj koja doji dete, zaposlenom mlađem od 18 godina života, osobama sa invaliditetom i zaposlenom kod koga je utvrđena profesionalna bolest ne obezbedi u pisanoj formi obaveštenje o rezultatima procene rizika i o merama kojima se rizici otklanjaju u cilju povećanja bezbednosti i zdravlja na radu (član 36. stav 3);

15) ako svako lice, koje se nalazi u radnoj sredini o čijem prisustvu je upoznat, ne upozori na opasnosti ili štetnosti po zdravlje koje se javljaju u radnom procesu, odnosno na mere bezbednosti i zdravlja koje mora da primeni, kao i ako ga ne usmeri na bezbedne zone za kretanje (član 37. stav 1);

16) ako vidno ne obeleži i istakne oznake za bezbednost i/ili zdravlje na radu (član 37. stav 2);

17) ako ne obavesti nadležnu inspekciju rada kad zaposleni odbije da radi u slučajevima utvrđenim članom 39. stav 1. ovog zakona (član 39. stav 4);

18) ako prethodno ne upozna pravno lice ili preduzetnika koje angažuje za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu sa radnim procesom, rizicima u radnom procesu i merama koje su primenjene za otklanjanje rizika i ne obavesti o početku rada svake odvojene jedinice, o početku izvođenja radova na gradilištu, odnosno radilištu i angažovanju svakog novog zaposlenog (član 51);

19) ako zaposlenog koji obavlja poslove na radnom mestu sa povećanim rizikom, za koga se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da ne ispunjava propisane zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, ne premesti na drugo radno mesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima (član 56. stav 4);

20) ako zaposlene ne osigura za slučaj povreda na radu i profesionalnih bolesti, radi obezbeđivanja naknade štete (član 67. stav 1).

Novčanom kaznom od **200.000 do 400.000 dinara** kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana poslodavac koji je **preduzetnik**.

Novčanom kaznom od 30.000 do 150.000 kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana direktor, odnosno drugo odgovorno lice kod poslodavca.

Novčanom kaznom od 30.000 do 150.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana poslodavac fizičko lice.

## Član 102.

Novčanom kaznom od **300.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:**

1) ako zdravstvenoj ustanovi koja obavlja delatnost medicine rada koju angažuje, ne obezbedi uslove za samostalno i nepristrasno obavljanje poslova zaštite zdravlja zaposlenih (član 17. stav 2);

2) ako najmanje osam dana pre početka rada ne izvesti nadležnu inspekciju rada o početku svoga rada, radu odvojene jedinice ili svakoj promeni tehnološkog postupka, ukoliko se tim promenama menjaju uslovi rada (član 20);

3) ako opštim aktom iz člana 14. ovog zakona ne uredi obaveze i odgovornosti u vezi sa svakodnevnim praćenjem i kontrolom primene mera bezbednosti i zdravlja na radu (član 46. stav 2);

4) ako za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu angažuje pravno lice ili preduzetnika koji nemaju odgovarajuću licencu (član 46. stav 5);

5) ako zaposlenima ne omogući da biraju svog predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu ili ne imenuje svog predstavnika (član 57);

6) ako zaposlenima, predstavniku zaposlenih i/ili Odboru ne omogući da budu konsultovani unapred i blagovremeno u vezi svih mera koje utiču ili mogu da utiču na bezbednost i zdravlje zaposlenih, ili organizovanja poslova bezbednosti i zdravlja na radu i određivanja zaposlenih iz člana 15. stav 1. tačka 9) ovog zakona, ili donošenja akata koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, ili planiranja i organizovanja obuke iz člana 33. ovog zakona (član 58. stav 1);

7) ako ne upozna zaposlene ili predstavnike zaposlenih i/ili Odbor sa rizicima na radnom mestu u radnoj sredini i preventivnim merama za bezbednost i zdravlje na radu i aktivnostima koje se odnose na tehnološki i radni proces kod poslodavca, ili sa evidencijama povreda na radu i profesionalnim bolestima i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu, ili sa preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje (član 59);

8) ako ne vodi i ne čuva propisane evidencije (član 62);

9) ako najkasnije u roku od pet dana od dana dostavljanja mišljenja zdravstvene ustanove koja je utvrdila profesionalnu bolest nadležnoj inspekciji rada ne prijavi profesionalnu bolest (član 64. stav 3);

10) ako u slučaju smrtno, teške ili kolektivne povrede na radu, u cilju obezbeđivanja dokaza, ne zaustavi rad na radnom mestu, odnosno sredstvima za rad na kojima su se one dogodile (član 95. stav 2).

Novčanom kaznom od **150.000 dinara kazniće se za prekršaj** iz stava 1. tačka 2. ovog člana poslodavac koji je **preduzetnik**.

Novčanom kaznom od 40.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana direktor, odnosno drugo odgovorno lice kod poslodavca.

Novčanom kaznom od 40.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana poslodavac fizičko lice.

### Član 103.

Novčanom kaznom od **300.000 dinara kazniće se za prekršaj zdravstvena ustanova** koja obavlja delatnost medicine rada ako ne do-

stavi propisani izveštaj o lekarskom pregledu zaposlenog (član 54. stav 2. tačka 6).

Novčanom kaznom od 40.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u zdravstvenoj ustanovi.

Član 104.

Novčanom kaznom **od 300.000 dinara kazniće se za prekršaj pravno lice:**

1) ako najkasnije u roku do 30 dana od dana izvršenog pregleda i provere, odnosno ispitivanja ne izda stručni nalaz o izvršenom pregledu i proveri opreme za rad i pregledu i ispitivanju električnih i gromobranskih instalacija ili ispitivanju uslova radne sredine (član 15. stav 3);

2) ako obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu iz člana 50. ovog zakona, a nema odgovarajuću licencu (član 72. stav 1. tačka 8);

3) ako obavlja poslove pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija, ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih i fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti i ispitivanja uslova radne sredine – bioloških štetnosti, a nema odgovarajuću licencu (član 72. stav 1. tač. 9, 10. i 11);

Novčanom kaznom od 150.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. tačka 2. ovog člana poslodavac koji je preduzetnik.

Novčanom kaznom od 40.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu, kao i zaposleni u pravnom licu koje, bez odgovarajuće licence (član 72. stav 1. tač. 5, 6. i 7), obavlja poslove odgovornog lica za koje je propisano posedovanje licence.

Član 105.

Novčanom kaznom od **100.000 dinara kazniće se za prekršaj pravno lice koje obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu** iz člana 50. ovog zakona ako Upravi ne dostavi kvartalne izveštaje o obavljenim poslovima po osnovu dobijene licence (član 84. stav 1).

Novčanom kaznom od 50.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana poslodavac koji je preduzetnik.

Novčanom kaznom od 20.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu.

Član 106.

Novčanom kaznom od **50.000 dinara kazniće se za prekršaj sa-  
vetnik**, odnosno **saradnik za bezbednost i zdravlje na radu** ako ne  
obavlja poslove određene ovim zakonom (član 50).

Član 107.

**Novčanom kaznom od 20.000 dinara kazniće se za prekršaj zapo-  
sleni:**

1) ako ne vodi računa o sopstvenoj bezbednosti i zdravlju na radu,  
kao i bezbednosti i zdravlju drugih lica na koja može da utiče njegov  
rad u skladu sa obukom za bezbedan i zdrav rad i uputstvima za bezbe-  
dan i zdrav rad dobijenim od poslodavca, ne primenjuje propisane mere  
za bezbedan i zdrav rad, nenamenski koristi sredstva za rad, hemijske  
i druge materije, ne koristi ličnu zaštitnu opremu i sa njom pažljivo ne  
rukuje i uredno je ne vrati na mesto koje je namenjeno za njeno čuvanje,  
ako samovoljno isključuje, menja ili uklanja bezbednosne uređaje na  
sredstvima za rad (član 41);

2) ako, u skladu sa svojim saznanjima, odmah ne obavesti poslodav-  
ca, odnosno neposrednog rukovodioca o nepravilnostima, opasnostima,  
štetnostima ili o drugim nedostacima u sprovođenju mera bezbednosti i  
zdravlja na radu koji bi na radnom mestu mogli da ugroze njegovu bez-  
bednost i zdravlje ili bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih i drugih  
lica (član 42. stav 1).

## **XVII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Podzakonski akti**

Član 108.

Podzakonski akti predviđeni ovim zakonom biće doneti u roku od 18  
meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Podzakonski akti koji su doneti na osnovu Zakona o bezbednosti i  
zdravlju na radu („Službeni glasnik RS”, br. 101/05, 91/15 i 113/17  
– dr. zakon) nastavljaju da se primenjuju do donošenja podzakonskih  
akata iz stava 1. ovog člana, ako nisu u suprotnosti sa ovim zakonom.

## Primena podzakonskih propisa

Član 109.

**Do donošenja propisa o preventivnim merama** za bezbednost i zdravlje na radu, **ako nisu u suprotnosti sa ovim zakonom, primenjivaće se** mere zaštite na radu (pravila) sadržana u sledećim propisima:

1) Pravilnik o posebnim merama zaštite na radu na preradi nemetalnih minerala („Službeni glasnik SRS”, broj 2/83);

2) Pravilnik o posebnim merama zaštite na radu u železničkom saobraćaju („Službeni glasnik SRS”, broj 19/85);

3) Pravilnik o posebnim merama zaštite na radu u crnoj metalurgiji („Službeni glasnik SRS”, broj 25/87);

4) Pravilnik o posebnim merama zaštite na radu u šumarstvu („Službeni glasnik SRS”, broj 33/88);

5) Pravilnik o posebnim merama zaštite na radu pri mehaničkoj preradi i obradi drveta i sličnih materijala („Službeni glasnik SRS”, broj 51/88);

6) Pravilnik o opštim merama zaštite na radu od opasnog dejstva električne struje u objektima namenjenim za rad, radnim prostorijama i na radilištima („Službeni glasnik SRS”, broj 21/89);

7) Pravilnik o zaštiti na radu pri izvođenju građevinskih radova („Službeni glasnik SRS”, broj 53/97).

Član 110.

**Do donošenja propisa o opštim i posebnim merama bezbednosti i zdravlja na radu, ukoliko nisu u suprotnosti sa ovim zakonom, primenjivaće se** mere zaštite na radu (pravila), sadržana u sledećim propisima:

1) Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim merama pri ronilačkim radovima („Službeni list FNRJ”, broj 36/58);

2) Pravilnik o higijensko-tehničkim zaštitnim merama pri lučko-transportnom radu („Službeni list FNRJ”, broj 14/64);

3) Pravilnik o zaštiti na radu pri održavanju motornih vozila i prevozu motornim vozilima („Službeni list SFRJ”, broj 55/65);

4) Pravilnik o zaštiti na radu pri utovaru tereta u teretna motorna vozila i istovaru tereta iz takvih vozila („Službeni list SFRJ”, broj 17/66);



5) Pravilnik o zaštiti na radu i o tehničkim merama za razvijače acetilena i acetilenske stanice („Službeni list SFRJ”, br. 6/67, 29/67, 27/69, 52/90 i 6/92);

6) Pravilnik o zaštiti na radu u poljoprivredi („Službeni list SFRJ”, broj 34/68);

7) Pravilnik o zaštiti na radu pri izradi eksploziva i baruta i manipulisanju eksplozivima i barutima („Službeni list SFRJ”, broj 55/69 i „Službeni glasnik RS”, broj 109/21);

8) Pravilnik o posebnim merama i normativima zaštite na radu pri preradi i obradi kože, krzna i otpadaka kože („Službeni list SFRJ”, broj 47/70).

## **Važenje položenog stručnog ispita i izdate licence**

### Član 111.

Stručni ispit za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu i poslova odgovornog lica i stručni ispit za obavljanje poslova koordinatora za bezbednost i zdravlje na radu u fazi izrade projekta i koordinatora za bezbednost i zdravlje na radu u fazi izvođenja radova položen pre stupanja zakona na snagu, ostaje da važi.

Fizičko lice koje prvi put podnosi zahtev za izdavanje odgovarajuće licence u skladu sa ovim zakonom nije dužno da dostavi dokaz o kontinuiranom usavršavanju znanja, odnosno drugi odgovarajući dokaz.

Lice koje je obavljalo poslove bezbednosti i zdravlja na radu najmanje tri godine pre stupanja na snagu ovog zakona, a koje ne ispunjava uslove utvrđene u čl. 48. i 49. ovog zakona, kao i lice koje ispuni uslov iz člana 40. stav 3. Zakona o izmenama i dopunama Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu („Službeni glasnik RS”, broj 91/15), može da nastavi da obavlja te poslove uz dobijanje odgovarajuće licence u zavisnosti od delatnosti u kojoj je obavljao poslove bezbednosti i zdravlja na radu.

Lice koje je obavljalo poslove bezbednosti i zdravlja na radu manje od tri godine pre stupanja na snagu ovog zakona, a koje ne ispunjava uslove utvrđene u čl. 48. i 49. ovog zakona, može da nastavi da obavlja te poslove do ispunjenja uslova utvrđenih ovim zakonom, a najduže pet

godina, osim lica kojem je do ispunjenja uslova za sticanje prava na starosnu penziju prema propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, preostalo najviše pet godina.

Licence izdate pravnim licima i preduzetnicima za obavljanje poslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, po odredbama Zakona o izmenama i dopunama Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, važe do isteka roka na koji su izdate.

Odgovorna lica za obavljanje poslova pregleda i provere opreme za rad i ispitivanja uslova radne okoline kojima je licenca izdata pre pet i više godina dužni su da zahtev za obnavljanje licence u skladu sa ovim zakonom podnesu bez odlaganja, a najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, a odgovorna lica za obavljanje poslova pregleda i provere opreme za rad i ispitivanja uslova radne okoline kod kojih od izdavanja licence nije proteklo pet godina dužni su da zahtev za obnavljanje licence u skladu sa ovim zakonom podnesu najkasnije 60 dana pre nego što se napuni pet godina od dana izdavanja licence.

Poslodavci su dužni da organizuju svoje poslovanje u skladu sa ovim zakonom u roku od dve godine od dana stupanja na snagu ovog zakona.

## **Prestanak važenja propisa**

Član 112.

Danom stupanja na snagu ovog zakona **prestaju da važe Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu** („Službeni glasnik RS”, br. 101/05, 91/15 i 113/17 – dr. zakon) **i odredbe člana 5. i člana 6. stav 1. Uredbe o bezbednosti i zdravlju na radu na privremenim ili pokretnim gradilištima** („Službeni glasnik RS”, br. 14/09, 95/10 i 98/18).

## **Stupanje zakona na snagu**

Član 113.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

# 3. ZAKON O MIRNOM REŠAVANJU RADNIH SPOROVA

(„Sl. glasnik RS”, br. 125/04, 104/09 i 95/18 od 29.06.2018. god.)  
-prečišćen tekst -

## I. OSNOVNE ODREDBE

### 1. Predmet

#### Član 1.

Ovim zakonom uređuju se način i postupak mirnog rešavanja kolektivnih i individualnih radnih sporova, izbor, prava i obaveze miritelja i arbitara i druga pitanja od značaja za mirno rešavanje radnih sporova.

Postupak mirnog rešavanja radnih sporova pokreće se i vodi u skladu sa ovim zakonom, ako o istom sporu nije odlučeno u skladu sa propisima o radu.

### 2. Osnovni pojmovi

#### Član 2.

Kolektivnim radnim sporom (u daljem tekstu: kolektivni spor), u smislu ovog zakona, smatra se spor povodom:

- 1) zaključivanja, izmena i/ili dopuna kolektivnog ugovora;
  - 1a) primene kolektivnog ugovora u celini ili njegovih pojedinih odredaba;
  - 2) primene opšteg akta kojim se regulišu prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, poslodavca i sindikata;
  - 3) ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i delovanje i ostvarivanje prava na utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca;
  - 4) štrajka;
  - 5) ostvarivanja prava na informisanje, konsultovanje i učešće zaposlenih u upravljanju, u skladu sa zakonom;
  - 5a) utvrđivanja minimuma procesa rada, u skladu sa zakonom.

Opštim aktom, u smislu ovog zakona, smatra se pravilnik o radu i sporazum poslodavca i sindikata, u skladu sa zakonom.

Stranom u kolektivnom sporu smatraju se poslodavac, sindikat, ovlašćeni predstavnik zaposlenih, zaposleni, štrajkački odbor, osnivač za javna preduzeća, društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće, društva kapitala i javne službe čiji je osnivač Republika, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave.

### Član 3.

Individualnim radnim sporom (u daljem tekstu: individualni spor), u smislu ovog zakona, smatra se spor povodom:

- 1) otkaza ugovora o radu;
- 2) radnog vremena;
- 3) ostvarivanja prava na godišnji odmor;
- 4) isplate zarade/plate, naknade zarade/plate i minimalne zarade u skladu sa zakonom;
- 5) isplate naknade troškova za ishranu u toku rada, za dolazak i odlazak sa rada, regresa za korišćenje godišnjeg odmora i druge naknade troškova u skladu sa zakonom;
- 6) isplate otpremnine pri odlasku u penziju, jubilarne nagrade i drugih primanja u skladu sa zakonom;
- 7) diskriminacije i zlostavljanja na radu.

Stranom u individualnom sporu, u smislu ovog zakona, smatra se zaposleni i poslodavac, osim u slučaju iz stava 1. tačka 7) ovog člana, gde se strane u sporu određuju u skladu sa zakonom (u daljem tekstu: strana u sporu).

### Član 4.

Mirenje, u smislu ovog zakona, jeste postupak u kome miritelj pruža pomoć stranama u kolektivnom sporu sa ciljem da zaključe sporazum o rešenju spora ili u kome miritelj stranama u kolektivnom sporu daje preporuku o načinu rešavanja spora.

Arbitraža, u smislu ovog zakona, jeste postupak u kome arbitar rešava o predmetu individualnog spora.

### **3. Osnovna načela**

#### **1) Načelo dobrovoljnosti**

Član 5.

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora su slobodni da dobrovoljno odluče o učešću miritelja u kolektivnom pregovaranju.

Strane u sporu su slobodne da dobrovoljno odluče o pristupanju mirnom rešavanju spora, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

#### **2) Načelo nezavisnosti i nepristrasnosti**

Član 6.

Miritelj, odnosno arbitar je nezavisan u radu.

Miritelj, odnosno arbitar dužan je da u postupku mirnog rešavanja radnog spora postupa nepristrasno.

## **II. REPUBLIČKA AGENCIJA ZA MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA**

### **1. Obrazovanje i delokrug**

Član 7.

Obrazuje se Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova kao posebna organizacija (u daljem tekstu: Agencija).

Član 8.

Agencija obavlja stručne poslove koji se odnose na:

- 1) mirno rešavanje kolektivnih i individualnih sporova;
- 2) izbor miritelja i arbitara;
- 3) vođenje Imenika miritelja i arbitara (u daljem tekstu: Imenik);
- 4) stručno usavršavanje miritelja i arbitara;
- 5) odlučivanje o izuzeću miritelja i arbitara;
- 6) evidenciju o individualnim i kolektivnim radnim sporovima;
- 7) druge poslove određene zakonom.

## **2. Direktor Agencije**

Član 9.

Radom Agencije rukovodi direktor.

Direktora postavlja Vlada Republike Srbije (u daljem tekstu: Vlada).

## **III. POSTUPAK MIRNOG REŠAVANJA RADNOG SPORA**

### **1. Zajedničke odredbe**

#### **1) Pokretanje postupka**

Član 10.

Postupak mirnog rešavanja radnog spora pokreće se podnošenjem predloga Agenciji.

Strane u sporu mogu da podnesu predlog zajednički ili pojedinačno.

Predlog sadrži naročito:

1) ime, prezime i adresu, odnosno naziv i sedište strana u sporu;

2) predmet spora.

Uz predlog strane u sporu dostavljaju dokumentaciju u vezi sa predmetom spora, kao i imena svedoka, ako ih imaju.

Član 11.

Ako je predlog podnela jedna od strana u sporu, Agencija dostavlja predlog i dokumentaciju drugoj strani u sporu i poziva je da se u roku od pet radnih dana izjasni da li prihvata mirno rešavanje spora.

#### **2) Određivanje miritelja, odnosno arbitra**

Član 12.

Miritelja, odnosno arbitra sporazumno određuju strane u sporu iz Imenika, u zajedničkom predlogu, odnosno u roku od tri radna dana od dana prihvatanja pojedinačnog predloga.

Ako strane u sporu sporazumno ne odrede miritelja, odnosno arbitra, određuje ga direktor Agencije rešenjem.

#### Član 13.

Agencija dostavlja predlog i dokumentaciju u vezi sa predmetom spora miritelju, odnosno arbitru koji je određen za konkretan spor.

### **3) Troškovi postupka**

#### Član 14.

Svaka strana u sporu snosi svoje troškove u postupku, osim troškova miritelja, odnosno arbitra.

#### Član 15.

Bliže uslove u pogledu načina međusobnog opštenja učesnika u mirnom rešavanju spora i vođenja postupka, u skladu sa ovim zakonom, propisuje ministar nadležan za poslove rada.

## **2. Kolektivni spor**

### **1) Učešće miritelja u kolektivnom pregovaranju**

#### Član 16.

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora (u daljem tekstu: učesnici) mogu da podnesu predlog Agenciji za učešće miritelja u kolektivnom pregovaranju u cilju pružanja pomoći i sprečavanja nastanka spora.

Učesnici mogu da podnesu predlog zajednički ili pojedinačno.

Ako je predlog podneo jedan od učesnika, Agencija dostavlja predlog i dokumentaciju drugim učesnicima s pozivom da se u roku od tri dana izjasne da li prihvataju učešće miritelja u kolektivnom pregovaranju.

Predlog sadrži vrstu kolektivnog ugovora, učesnike, mesto i vreme pregovora, a zajednički predlog i ime i prezime miritelja.

#### Član 17.

Miritelj u postupku kolektivnog pregovaranja:

- 1) prisustvuje pregovorima;
  - 2) ukazuje učesnicima na predloge koji nisu u skladu sa zakonom i drugim propisom;
  - 3) pruža pomoć učesnicima radi sprečavanja nastanka spora.
- Miritelj je dužan da bude nepristrasan u toku pregovora.

### **2) Spor u delatnostima od opšteg interesa**

#### Član 18.

Strane u sporu iz člana 2. stav 1. tač. 1), 1a), 3), 4) i 5a) ovog zakona, u delatnostima u kojima postoji obaveza obezbeđivanja minimuma procesa rada u skladu sa zakonom kojim se uređuje ostvarivanje prava na štrajk, dužne su da pristupe mirnom rešavanju kolektivnog spora, u skladu sa ovim zakonom.

#### Član 19.

U delatnostima iz člana 18. ovog zakona strane u sporu su dužne da podnesu predlog, u roku od tri radna dana od dana nastanka spora, u skladu sa ovim zakonom.

Ako strane u sporu ne podnesu predlog, direktor Agencije po službenoj dužnosti pokreće postupak mirenja i određuje miritelja iz Imenika.

### **3) Postupak mirenja**

#### Član 20.

Postupak mirenja u kolektivnom sporu vodi se pred Odborom za mirenje (u daljem tekstu: Odbor).

Odbor čine po jedan predstavnik strana u sporu i miritelj.

#### Član 21.

Miritelj je dužan da zakaže raspravu u roku od tri radna dana od dana prijema predloga i dokumentacije o predmetu spora i o tome obaveštava strane u sporu.



Strane u sporu su dužne da odrede svog predstavnika u Odboru i o tome obaveste miritelja najkasnije do dana zakazane rasprave.

Ako strane u sporu ne odrede svog predstavnika u roku iz stava 2. ovog člana, postupak mirenja vodi miritelj neposrednim kontaktom sa stranama u sporu.

Član 22.

Miritelj je predsedavajući Odbora.

Miritelj otvara i rukovodi raspravom.

Predstavnici strana u sporu na raspravi iznose svoje stavove i predloge.

Član 23.

Miritelj ima pravo da odvojeno, van rasprave, prikuplja informacije i druge podatke od predstavnika strana u sporu.

Član 24.

Po okončanju postupka mirenja, miritelj zaključuje raspravu i sa članovima Odbora donosi preporuku o načinu rešavanja spora (u daljem tekstu: preporuka).

Član 25.

Preporuka se sačinjava u pisanom obliku sa obrazloženjem.

Za preporuku je potrebno da glasaju svi članovi Odbora.

Ako Odbor ne donese preporuku iz člana 24. ovog zakona u roku od tri dana od dana zaključenja rasprave, miritelj može na zahtev jedne od strana u sporu da predloži preporuku.

Član 26.

Preporuka ne obavezuje strane u sporu.

Strane u sporu mogu da zakluče sporazum o rešenju spora na osnovu preporuke iz člana 24. i člana 25. stav 3. ovog zakona ili nezavisno od iste.

Ako je predmet spora kolektivni ugovor, sporazum postaje osnov za zaključivanje, izmene i/ili dopune kolektivnog ugovora.

Ako predmet spora nije kolektivni ugovor, sporazum ima snagu izvršne isprave.

#### Član 27.

Strana u sporu koja ne postupi po preporuci iz člana 24. ovog zakona dužna je da bez odlaganja navede razloge za nepostupanje i dostavi ih miritelju.

Na predlog miritelja Agencija može da preporuku i razloge za nepostupanje po preporuci iz stava 1. ovog člana objavi u sredstvima javnog informisanja.

#### Član 28.

Postupak mirenja okončava se pred Odborom ako strane u sporu zakluče sporazum o rešenju spora u roku od 30 dana od dana otvaranja rasprave.

Na zahtev strana u sporu Odbor može da odluči da se rok iz stava 1. ovog člana produži za narednih 30 dana.

### **3. Individualni spor**

#### Član 30.

Individualni spor može da se rešava pred arbitrom u skladu sa ovim zakonom.

Ako među stranama u individualnom sporu teče sudski postupak iz istog činjeničnog i pravnog osnova sud će zastati sa postupkom.

Strane u sporu dužne su da sud obaveste o pokretanju postupka u skladu sa ovim zakonom.

### **Postupak pred arbitrom**

#### **1) Postupak pred arbitrom**

#### Član 31.

Arbitar je dužan da zakaže raspravu u roku od tri radna dana od dana prijema predloga i dokumentacije o predmetu spora i o tome obaveštava strane u sporu.

Rasprava se održava u prisustvu strana u sporu i arbitra.

Arbitar otvara raspravu i utvrđuje da li sva pozvana lica prisustvuju raspravi.

Ako jedna od strana u sporu neopravdano izostane sa rasprave arbitar može da održi raspravu u njenom odsustvu, uzimajući u obzir dokumentaciju koju je ta strana dostavila.

Arbitar u toku postupka ukazuje stranama u sporu na mogućnost sporazumnog rešavanja spora.

Svaka strana u sporu može da povuče predlog za pokretanje postupka pred arbitrom najkasnije do dana otvaranja rasprave.

#### Član 32.

Održavanje rasprave je javno, osim u sporovima povodom diskriminacije i zlostavljanja na radu.

Arbitar može da isključi javnost na zahtev strana u sporu, ako za to postoje opravdani razlozi.

#### Član 33.

Arbitar rukovodi raspravom, uzima izjave od strana u sporu i drugih lica u postupku, izvodi dokaze i stara se da se u toku rasprave iznesu sve činjenice relevantne za odlučivanje.

Strane u sporu imaju pravo da se pred arbitrom izjasne o predmetu spora i odgovore na navode druge strane u sporu.

Arbitar odlučuje o odlaganju rasprave, po službenoj dužnosti ili na zahtev strane u sporu.

U slučaju iz stava 3. ovog člana arbitar je dužan da zakaže raspravu najkasnije u roku od pet dana od dana odlaganja rasprave.

#### Član 33a

Strane u sporu mogu da angažuju sudskog veštaka.

Na sudskog veštaka shodno se primenjuju odredbe ovog zakona o izuzeću arbitra.

Svaka od strana u sporu sama snosi troškove angažovanja sudskog veštaka.

#### Član 35.

Strane u sporu imaju pravo da daju završnu reč na raspravi.

Ako arbitar smatra da je predmet spora raspravljen tako da može da odluči, zaključuje raspravu.

## 2) Okončanje postupka pred arbitrom

### Član 35a

Postupak pred arbitrom okončava se donošenjem rešenja arbitra:

- 1) na osnovu sporazuma strana u sporu;
- 2) kojim arbitar odlučuje o predmetu spora;
- 3) ako je arbitražni postupak postao nemoguć;
- 4) o obustavi postupka u skladu sa ovim zakonom.

Rešenje iz stava 1. tač. 1) i 2) ovog člana ima snagu izvršne isprave.

### Član 35b

Izuzetno od člana 35a stav 1. tačka 2) spor povodom zlostavljanja i diskriminacije na radu okončava se rešenjem arbitra donetim na osnovu sporazuma strana u sporu.

Ukoliko ne postoji sporazum o rešenju spora iz stava 1. ovog člana, arbitar obustavlja postupak u skladu sa članom 35a stav 1. tačka 4) ovog zakona i o istoj pravnoj stvari može se voditi sudski postupak, u skladu sa zakonom.

### Član 36.

Arbitar donosi rešenje iz člana 35a ovog zakona o predmetu spora u roku od 30 dana od dana otvaranja rasprave.

Rešenje sadrži:

- 1) uvod;
- 2) izreku;
- 3) obrazloženje;
- 4) uputstvo o pravnom sredstvu;
- 5) ime, prezime i potpis arbitra;
- 6) broj i datum rešenja;
- 7) pečat Agencije.

Protiv rešenja nije dozvoljena žalba.

Rešenje je pravnosnažno i izvršno danom dostavljanja stranama u sporu, osim rešenja iz člana 35b stav 2. ovog zakona, a ako je u rešenju određeno da se radnja koja je predmet izvršenja može izvršiti u ostavljenom roku, rešenje postaje izvršno istekom tog roka.

### Član 37.

Strane u sporu su dužne da obaveste sud o donošenju rešenja ako je postupak pred sudom prekinut.

## IV. MIRITELJI I ARBITRI

### 1. Izbor miritelja i arbitara

#### Član 38.

Za miritelja i arbitra može da bude izabrano lice koje ispunjava sledeće uslove:

- 1) da je državljanin Republike Srbije;
- 2) da ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu i najmanje pet godina radnog iskustva u oblasti radnih odnosa;
- 3) da nije osuđivano za krivično delo na bezuslovnu kaznu zatvora od najmanje šest meseci ili za kažnjivo delo koje ga čini nepodobnim za obavljanje ovih poslova;
- 4) da je dostojno dužnosti miritelja, odnosno arbitra.

Za arbitra može biti izabrano lice koje pored uslova iz stava 1. ovog člana, ima položen pravosudni ispit ili je redovni profesor fakulteta iz pozitivno-pravnih predmeta.

Odredba člana 38. stav 1. tačka 1) ovog člana, u pogledu državljanstva Republike Srbije, ne primenjuje se na državljane država članica Evropske unije, od pristupanja Republike Srbije Evropskoj uniji.

#### Član 39.

Izbor miritelja i arbitara vrši se putem javnog oglasa koji, u Službenom glasniku Republike Srbije, objavljuje Agencija.

Izbor između prijavljenih kandidata vrši Komisija za izbor miritelja i arbitara (u daljem tekstu: Komisija).

Komisiju čine dva predstavnika Vlade, dva predstavnika reprezentativnih sindikata osnovanih za teritoriju Republike Srbije i dva predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca osnovanih za teritoriju Republike Srbije.

Predstavnike Vlade imenuje Vlada, a predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca imenuje socijalno-ekonomski savet osnovan za teri-

toriju Republike Srbije, na predlog reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca – članova tog saveta.

Komisija bira predsednika iz reda svojih članova.

Član 40.

Odluku o izboru miritelja i arbitara Komisija donosi u roku od 60 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.

Odluka se smatra donetom ako za nju glasa dvotrećinska većina članova Komisije.

Odluka je konačna i protiv nje može da se pokrene upravni spor, u skladu sa zakonom.

## **2. Trajanje mandata**

Član 41.

Miritelj i arbitar se biraju na četiri godine i mogu biti ponovo izabrani.

Rok iz stava 1. ovog člana računa se od dana konačnosti odluke o izboru.

## **3. Imenik**

Član 42.

Svojestvo miritelja, odnosno arbitra stiče se danom upisa u Imenik.

Na osnovu odluke o izboru miritelja, odnosno arbitra direktor Agencije donosi rešenje o upisu u Imenik.

Rešenje sadrži ime, prezime, adresu i stručnu spremu miritelja, odnosno arbitra.

## **4. Sadržaj Imenika**

Član 43.

Imenik vodi Agencija.

Imenik sadrži sledeće podatke:

1) ime i prezime miritelja, odnosno arbitra;

- 2) adresu;
- 3) stručnu spremu;
- 4) naziv i sedište poslodavca, ako je u radnom odnosu;
- 5) broj i datum odluke o izboru;
- 6) broj i datum rešenja o upisu i brisanju iz Imenika.

#### Član 44.

Miritelj i arbitar dužni su da prijave promenu podataka iz člana 43. stav 2. tač. 2) i 4) ovog zakona u roku od tri dana od dana nastanka promene.

### 5. Brisanje iz Imenika

#### Član 45.

Svojestvo miritelja i arbitra prestaje brisanjem iz Imenika.

Miritelj, odnosno arbitar se briše iz Imenika:

- 1) ako se naknadno utvrdi da nisu bili ispunjeni uslovi iz člana 38. ovog zakona;
- 2) ako prestanu da postoje uslovi iz člana 38. tač. 1), 3) i 4) ovog zakona;
- 3) po isteku roka na koji je izabran, ako ne bude ponovo izabran;
- 4) ako odbije da se stručno usavršava;
- 5) ako nestručno i nesavesno obavlja dužnosti;
- 6) ako se neuredno odaziva na poziv Agencije;
- 7) ako neopravdano odugovlači postupak mirnog rešavanja radnog spora;
- 8) na lični zahtev;
- 9) usled gubitka poslovne sposobnosti;
- 10) usled smrti;
- 11) ako ne postupa u skladu sa etičkim kodeksom.

#### Član 46.

Rešenje o brisanju iz Imenika u slučajevima iz člana 45. stav 2. donosi direktor Agencije u roku od 15 dana od dana nastupanja razloga koji je osnov za brisanje, odnosno u roku od osam dana od dana saznanja za taj razlog.

Rešenje o brisanju iz Imenika u slučajevima iz člana 45. stav 2. tač. 4)-7) i 11) direktor Agencije donosi po pribavljenom mišljenju socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije.

Rešenje o brisanju iz Imenika je konačno i protiv njega se može voditi upravni spor, u skladu sa zakonom.

#### Član 47.

Rešenje o upisu i brisanju iz Imenika objavljuje se u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

### **6. Izuzeće miritelja i arbitara**

#### Član 48.

Strana u sporu može direktoru Agencije da podnese zahtev za izuzeće miritelja, odnosno arbitra, i to:

1) ako zastupa neku od strana u sporu, ili je u poslednjih pet godina zastupao neku od strana u sporu;

2) ako je srodnik po krvi u pravoj liniji do bilo kog stepena, a u pobočnoj liniji do četvrtog stepena neke od strana u sporu, odnosno ako je bračni drug ili srodnik po tazbini do drugog stepena neke od strana u sporu;

3) ako je u radnom ili članskom odnosu sa nekom od strana u sporu ili je takav odnos postojao u poslednje dve godine;

4) ako je povezan sa stranama u sporu na bilo koji drugi način koji bi mogao da utiče na njegovu nepristrasnost.

Miritelj i arbitar po službenoj dužnosti vode računa o razlozima za izuzeće u toku postupka i dužni su da o njima obaveste direktora Agencije.

Direktor Agencije odlučuje o izuzeću miritelja i arbitra po obaveštenju miritelja, odnosno arbitra i na zahtev strane u sporu, u roku od osam dana od saznanja za postojanje razloga za izuzeće.

U slučaju izuzeća postupak mirnog rešavanja radnog spora nastavlja se izborom novog miritelja, odnosno arbitra u skladu sa ovim zakonom.



## **7. Dužnosti i prava miritelja i arbitara**

### **1) Dužnosti miritelja i arbitara**

Član 49.

Miritelj i arbitar su dužni da postupaju savesno i po svom najboljem znanju, u cilju rešavanja spora između strana u sporu.

Miritelj i arbitar dužni su da se u postupku mirnog rešavanja radnih sporova pridržavaju etičkog kodeksa koji donosi ministar nadležan za poslove rada.

Član 50.

Miritelj i arbitar su dužni da se stručno usavršavaju.

Član 51.

Miritelj i arbitar su dužni da redovno obavestavaju Agenciju o pokretanju, toku i okončanju postupka mirnog rešavanja radnog spora.

### **2) Prava miritelja i arbitara**

Član 52.

Miritelj i arbitar imaju pravo na nagradu za rad i naknadu troškova koje su imali tokom postupka.

Aktom Vlade utvrđuju se uslovi za ostvarivanje prava na nagradu i naknadu troškova i njihova visina.

Sredstva iz stava 1. ovog člana obezbeđuju se u budžetu Republike Srbije.

Član 53.

Miritelj i arbitar imaju pravo na odsustvo sa rada bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo) za vreme dok vode postupak mirnog rešavanja radnog spora u skladu sa ovim zakonom.

Član 53a

Miritelj i arbitar imaju pravo na identifikacioni dokument.

Bliže uslove u pogledu izdavanja identifikacionog dokumenta propisuje ministar nadležan za poslove rada.

## **V. EVIDENCIJA O POSTUPCIMA MIRNOG REŠAVANJA RADNIH SPOROVA**

### Član 54.

Agencija vodi evidenciju o postupcima mirnog rešavanja radnih sporova.

Evidencija sadrži naročito:

- 1) ime, prezime i adresu, odnosno naziv i sedište strana u sporu;
- 2) ime i prezime miritelja, odnosno arbitra;
- 3) vrstu i predmet spora;
- 4) datum pokretanja postupka;
- 5) datum i način okončanja spora.

Na zahtev socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije Agencija dostavlja obaveštenja u vezi sa podacima o kojima vodi evidencije, kao i obaveštenja o drugim pitanjima od značaja za postupke mirnog rešavanja radnih sporova.

## **VI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### Član 55.

Vlada će postaviti direktora Agencije u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Izbor miritelja i arbitara i njihov upis u Imenik, u skladu sa ovim zakonom, izvršiće se do 31. decembra 2004. godine.

Odredbe ovog zakona koje se odnose na postupak mirnog rešavanja radnih sporova primenjuju se od 1. januara 2005. godine.

### Član 56.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

*Samostalni članovi Zakona o izmenama i dopunama Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova*

„Sl. glasnik RS”, br. 104/09 od 16.12.2009. god.

Član 15.

Izbor arbitara i njihov upis u Imenik, u skladu sa ovim zakonom, izvršiće se u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 16.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

## 4. ZAKON O SPREČAVANJU ZLOSTAVLJANJA NA RADU

(„Sl. glasnik RS”, br. 36/10 od 28.05.2010. god.)

### I. OSNOVNE ODREDBE

#### **Predmet**

Član 1.

Ovim zakonom uređuju se: zabrana zlostavljanja na radu i u vezi sa radom; mere za sprečavanje zlostavljanja i unapređenje odnosa na radu; postupak zaštite lica izloženih zlostavljanju na radu i u vezi sa radom i druga pitanja od značaja za sprečavanje i zaštitu od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom.

Svi pojmovi upotrebljeni u ovom zakonu u muškom rodu podrazumevaju iste pojmove u ženskom rodu.

#### **Primena Zakona**

Član 2.

Odredbe ovog zakona odnose se na poslodavce, zaposlene u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, zakonom kojim se uređuju prava i obaveze državnih službenika i nameštenika i zakonom kojim se uređuju

ju prava i obaveze zaposlenih u jedinicama teritorijalne autonomije i lokalne samouprave, kao i na lica angažovana van radnog odnosa, kao što su lica koja obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po ugovoru o delu ili drugom ugovoru, lica na dopunskom radu, lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju kod poslodavca bez zasnivanja radnog odnosa, volontere i svako drugo lice koje po bilo kom osnovu učestvuje u radu poslodavca (u daljem tekstu: zaposleni).

#### Član 3.

Odredbe ovog zakona primenjuju se i na slučajeve seksualnog uznemiravanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

### **Stvaranje zdrave i bezbedne radne okoline**

#### Član 4.

Poslodavac je dužan da, u cilju stvaranja uslova neophodnih za zdravu i bezbednu radnu okolinu, organizuje rad na način kojim se sprečava pojava zlostavljanja na radu i u vezi sa radom i zaposlenima obezbeđuju uslovi rada u kojima neće biti izloženi zlostavljanju na radu i u vezi sa radom od strane poslodavca, odnosno odgovornog lica ili zaposlenih kod poslodavca.

### **Zabrane u vezi sa zlostavljanjem**

#### Član 5.

Zabranjen je bilo koji vid zlostavljanja na radu i u vezi sa radom (u daljem tekstu: zlostavljanje), kao i zloupotreba prava na zaštitu od zlostavljanja.

### **Pojam zlostavljanja i izvršioca zlostavljanja**

#### Član 6.

Zlostavljanje, u smislu ovog zakona, jeste svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugle-

da, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor.

Zlostavljanje, u smislu ovog zakona, jeste i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje iz stava 1. ovog člana.

Izvršiocem zlostavljanja smatra se poslodavac sa svojstvom fizičkog lica ili odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, zaposleni ili grupa zaposlenih kod poslodavca, koji vrši zlostavljanje iz st. 1. i 2. ovog člana.

## **II. PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI POSLODAVCA I ZAPOSLENIH U VEZI SA ZLOSTAVLJANJEM**

### **Prava, obaveze i odgovornosti poslodavca**

#### **Član 7.**

Poslodavac je dužan da zaposlenog, pre stupanja na rad, pismenim putem obavesti o zabrani vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja, u skladu sa ovim zakonom.

Poslodavac je dužan da, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja, sprovodi mere obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika da prepoznaju uzroke, oblike i posledice vršenja zlostavljanja.

#### **Član 8.**

Poslodavac je dužan da zaposlenog zaštiti od zlostavljanja, u skladu sa ovim zakonom.

#### **Član 9.**

Poslodavac odgovara za štetu koju odgovorno lice ili zaposleni vršeći zlostavljanje prouzrokuje drugom zaposlenom kod istog poslodavca, u skladu sa zakonom.

Poslodavac koji je naknadio štetu koju je prouzrokovalo odgovorno lice ili zaposleni ima pravo da od tog lica ili zaposlenog zahteva naknadu iznosa isplaćene štete.

### **Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog**

#### **Član 10.**

Zaposleni ima pravo da pismenim putem bude upoznat sa zabranom vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja.

Zaposleni ima pravo da kod poslodavca ostvari zaštitu od ponašanja koje predstavlja zlostavljanje.

#### **Član 11.**

Zaposleni je dužan da se uzdrži od ponašanja koje predstavlja zlostavljanje i ponašanja koje predstavlja zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja.

Zaposleni koji vrši zlostavljanje, kao i zaposleni koji zloupotrebi pravo na zaštitu od zlostavljanja, odgovoran je za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

Zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja, u smislu ovog zakona, čini zaposleni koji je svestan ili je morao biti svestan da ne postoje osnovani razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka sa ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

#### **Član 12.**

Zaposleni koji sazna za ponašanje za koje opravdano veruje da predstavlja zlostavljanje ima pravo da inicira pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja obaveštavanjem lica ovlašćenog za podnošenje zahteva za pokretanje tog postupka, u skladu sa ovim zakonom.

### **III. POSTUPAK ZA ZAŠTITU OD ZLOSTAVLJANJA KOD POSLODAVCA**

#### **Pokretanje postupka**

##### Član 13.

Ako se za zlostavljanje ne tereti odgovorno lice u pravnom licu, odnosno poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju podnosi obrazloženi zahtev za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja neposredno tom licu.

Zahtev iz stava 1. ovog člana može podneti i predstavnik sindikata, lice nadležno za poslove bezbednosti i zdravlja na radu, predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ili odbor za bezbednost i zdravlje na radu, uz pismenu saglasnost zaposlenog koji smatra da je izložen zlostavljanju.

#### **Kada nije obavezno pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca**

##### Član 14.

Ako se za zlostavljanje tereti odgovorno lice u pravnom licu, odnosno poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju može podneti zahtev za pokretanje postupka posredovanja neposredno tom licu.

Ako se za zlostavljanje tereti odgovorno lice u pravnom licu, odnosno poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju može, do isteka roka zastarelosti za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca utvrđenog ovim zakonom, i bez podnošenja zahteva za pokretanje postupka posredovanja kod poslodavca, pokrenuti postupak pred nadležnim sudom.

#### **Ponuda posredovanja i određivanje, odnosno izbor posrednika**

##### Član 15.

Poslodavac je dužan da, po prijemu zahteva iz člana 13. ovog zakona, u roku od tri dana, stranama u sporu predloži posredovanje kao način razrešenja spornog odnosa.

Poslodavac može da prihvati zahtev za posredovanje iz člana 14. ovog zakona, u roku od tri dana.

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju, zaposleni koji se tereti za zlostavljanje i predstavnik poslodavca (član 13. ovog zakona), odnosno poslodavac i zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju (član 14. ovog zakona) sporazumno određuju ili biraju lice za vođenje postupka posredovanja (u daljem tekstu: posrednik), u roku od tri dana od dana prijema predloga poslodavca.

#### Član 16.

Za posrednika može biti određeno, odnosno izabrano lice koje uživa poverenje strana u sporu.

Posrednik se može izabrati sa spiska posrednika koji se vodi kod poslodavca – u skladu sa kolektivnim ugovorom, odnosno kod organa, organizacije ili ustanove za posredovanje – u skladu sa zakonom.

Posrednik se može izabrati i sa spiska posrednika socijalno-ekonomskog saveta sačinjenog na predlog socijalnih partnera, kao i spiska udruženja građana čiji su ciljevi usmereni na poslove posredovanja, odnosno zaštite od zlostavljanja.

Posrednik je neutralna osoba koja posreduje između strana u sporu u cilju rešavanja njihovog spornog odnosa.

Posrednik je dužan da postupa nezavisno i nepristrasno.

### **Sprovođenje postupka posredovanja**

#### Član 17.

Postupak posredovanja je hitan.

Postupak posredovanja sprovodi se tako što posrednik stranama u sporu pomaže da postignu sporazum.

U postupku posredovanja, na zahtev strane u sporu, može da učestvuje i predstavnik sindikata.

Postupak posredovanja zatvoren je za javnost. Podaci prikupljeni u toku posredovanja tajna su i mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i nadležnim državnim organima u vezi sa postupkom za zaštitu od zlostavljanja.

#### Član 18.

Strane mogu da se sporazumeju o načinu na koji će se postupak posredovanja sprovesti.



Ako strane ne postignu sporazum o načinu sprovođenja postupka, posrednik će sprovesti postupak posredovanja na način koji smatra da je odgovarajući, imajući u vidu okolnosti spornog odnosa i interese strana u sporu, uz poštovanje načela hitnosti.

Posrednik može da vodi zajedničke i odvojene razgovore sa stranama u sporu, kao i da uz saglasnost jedne strane drugoj prenese i predoči predloge i stavove o pojedinim pitanjima.

Posrednik može da daje predlog mogućih načina za rešavanje spora, ali ne može stranama u sporu da nameće rešenje.

Ukoliko oceni da pretil opasnost od nastupanja nenaknadive štete zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju, posrednik može poslodavcu dostaviti obrazloženu inicijativu za preduzimanje mera iz člana 24. ovog zakona – do okončanja postupka za zaštitu od zlostavljanja.

## **Okončanje postupka posredovanja**

### **Član 19.**

Postupak posredovanja okončava se u roku od osam radnih dana od dana određivanja, odnosno izbora posrednika:

- 1) zaključenjem pismenog sporazuma između strana u sporu;
- 2) odlukom posrednika, posle konsultacije sa stranama, da se postupak obustavlja, jer dalji postupak nije opravdan;
- 3) izjavom strane u sporu o odustajanju od daljeg postupka.

Iz opravdanih razloga rok za okončanje postupka posredovanja može se produžiti na maksimalno 30 dana od dana određivanja, odnosno izbora posrednika.

## **Kad postupak posredovanja nije uspeo**

### **Član 20.**

Smatra se da postupak posredovanja nije uspeo ako:

- 1) strane u sporu ne odrede, odnosno ne izaberu posrednika u skladu sa članom 15. stav 3. ovog zakona;
- 2) se postupak posredovanja okonča na način iz člana 19. tač. 2) i 3) ovog zakona.

U slučaju iz stava 1. tačka 1) ovog člana, poslodavac je dužan da podnosiocu zahteva iz člana 13. ovog zakona i zaposlenom koji smatra

da je izložen zlostavljanju ako nije podnosilac tog zahteva, dostavi obaveštenje da postupak posredovanja nije uspeo.

U slučaju iz stava 1. tačka 2) ovog člana posrednik je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana isteka roka iz člana 19. ovog zakona stranama u sporu i poslodavcu dostavi odluku o obustavljanju postupka, odnosno obaveštenje da je jedna od strana u sporu odustala od daljeg postupka.

## **Sadržaj sporazuma o rešavanju spornog pitanja**

### **Član 21.**

Sporazum naročito sadrži mere koje su usmerene na prestanak ponašanja koje predstavlja zlostavljanje, odnosno isključenje mogućnosti nastavljanja takvog ponašanja – zlostavljanja.

Dejstvo sporazuma postignutog u postupku posredovanja zavisi od volje strana u sporu, ako je sporazumom obuhvaćeno uređivanje ponašanja u njihovom međusobnom odnosu.

Sporazum može sadržati preporuke poslodavcu u pogledu otklanjanja mogućnosti nastavljanja zlostavljanja (premeštaj zaposlenog u drugu radnu okolinu ili druge mere koje se tiču statusa i prava strana u sporu).

Poslodavac može prihvatiti preporuke iz stava 3. ovog člana ako su u skladu sa zakonom i njegovom poslovnom politikom.

## **Rokovi zastarelosti**

### **Član 22.**

Pravo na podnošenje zahteva za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca (član 13. i član 14. stav 1. ovog zakona) zastareva u roku od šest meseci od dana kada je zlostavljanje učinjeno.

Rok iz stava 1. ovog člana počinje da teče od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja zlostavljanje.

Za vreme trajanja roka iz stava 1. ovog člana i za vreme vođenja postupka posredovanja ne teku rokovi zastarelosti propisani zakonom za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

## **Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog**

### **Član 23.**

Poslodavac je dužan da, ako postupak posredovanja ne uspe, a postoji osnovana sumnja da je izvršeno zlostavljanje ili je zloupotrebjeno pravo na zaštitu od zlostavljanja, pokrene postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti, u skladu sa zakonom.

Poslodavac može zaposlenom koji je odgovoran za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti iz stava 1. ovog člana, pored sankcija propisanih zakonom, da izrekne jednu od sledećih mera:

- 1) opomena;
- 2) mera udaljenja sa rada od četiri do 30 radnih dana bez naknade zarade;
- 3) mera trajnog premeštaja u drugu radnu okolinu – na iste ili druge poslove, odnosno radno mesto, u skladu sa zakonom.

Ako zaposleni, kome je zbog vršenja zlostavljanja izrečena mera iz stava 2. ovog člana, u roku od šest meseci ponovo izvrši zlostavljanje, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu, odnosno izrekne meru prestanka radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

## **Mere za sprečavanje zlostavljanja do okončanja postupka**

### **Član 24.**

Ako zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju prema mišljenju službe medicine rada preti neposredna opasnost po zdravlje ili život ili ako mu preti opasnost od nastanka nenaknadive štete, poslodavac je dužan da, do okončanja postupka za zaštitu zaposlenog od zlostavljanja kod poslodavca, zaposlenom koji se tereti za zlostavljanje izrekne jednu od sledećih mera:

- 1) premeštaj u drugu radnu okolinu – na iste ili druge poslove, odnosno radno mesto, u skladu sa zakonom;
- 2) udaljenje sa rada uz nadoknadu zarade, u skladu sa zakonom.

### **Član 25.**

Na postupak iz čl. 23. i 24. ovog zakona shodno se primenjuju odredbe odgovarajućih zakona kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa.

## **Pravo na odbijanje rada**

### **Član 26.**

Zaposleni, kome prema mišljenju službe medicine rada preti neposredna opasnost po zdravlje ili život, ima pravo da odbije da radi ako poslodavac ne preduzme mere iz člana 24. ovog zakona.

U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni je dužan da, bez odlaganja, obavesti poslodavca i inspekciju rada o odbijanju rada.

Za vreme odbijanja rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade koju je ostvario u prethodna tri meseca.

Zaposleni koji je odbio da radi dužan je da se vrati na rad po preduzimanju mera iz člana 24. ovog zakona od strane poslodavca, a najkasnije do okončanja postupka zaštite od zlostavljanja kod poslodavca.

Zaposlenom koji je odbio da radi ne može da se otkaže ugovor o radu, odnosno izrekne mera prestanka radnog odnosa.

## **Zaštita učesnika u postupku**

### **Član 27.**

Pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, kao i učešće u tom postupku ne može da bude osnov za: stavljanje zaposlenog u nepovoljniji položaj u pogledu ostvarivanja prava i obaveza po osnovu rada, pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske, materijalne i druge odgovornosti zaposlenog, otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada i proglašavanje zaposlenog viškom zaposlenih, u skladu sa propisima kojima se uređuje rad.

Pravo na zaštitu iz stava 1. ovog člana ima i zaposleni koji ukaže nadležnom državnom organu na povredu javnog interesa utvrđenog zakonom, učinjenu od strane poslodavca, a osnovano sumnja da će biti izložen zlostavljanju.

Zaposleni, za koga se u skladu sa zakonom utvrdi da je zloupotrebio pravo na zaštitu od zlostavljanja, ne uživa zaštitu u smislu stava 1. ovog člana.

## **Pravila ponašanja poslodavaca i zaposlenih**

### Član 28.

Pravila ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu propisuje ministar nadležan za rad.

## **IV. SUDSKA ZAŠTITA**

### **Pokretanje postupka**

#### Član 29.

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju od strane poslodavca sa svojstvom fizičkog lica ili odgovornog lica u pravnom licu može protiv poslodavca da podnese tužbu pred nadležnim sudom u roku iz člana 14. stav 2. ovog zakona.

Pravo da podnese tužbu protiv poslodavca zbog zlostavljanja na radu ili u vezi sa radom ima i zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od zlostavljanja kod poslodavca, u roku od 15 dana od dana dostavljanja obaveštenja, odnosno odluke iz člana 20. st. 2. i 3. i člana 23. ovog zakona.

Tužbom iz st. 1. i 2. ovog člana ne može se pobijati zakonitost pojedinačnog akta poslodavca kojim je rešavano o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog iz radnog odnosa. Protiv tog akta zaposleni ima pravo na sudsku zaštitu – u skladu sa posebnim zakonom kojim je propisana sudska zaštita.

Spor iz st. 1. i 2. ovog člana jeste radni spor.

Ako ovim zakonom nisu predviđena posebna pravila, u sporovima za ostvarivanje sudske zaštite zbog zlostavljanja na radu ili u vezi sa radom shodno se primenjuju odredbe zakona kojim se uređuje parnični postupak.

### **Sadržina tužbe**

#### Član 30.

U postupku pred nadležnim sudom zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju može da zahteva:

- 1) utvrđenje da je pretrpeo zlostavljanje;
- 2) zabranu vršenja ponašanja koje predstavlja zlostavljanje, zabranu daljeg vršenja zlostavljanja, odnosno ponavljanja zlostavljanja;
- 3) izvršenje radnje radi uklanjanja posledica zlostavljanja;
- 4) naknadu materijalne i nematerijalne štete, u skladu sa zakonom;
- 5) objavljivanje presude donete povodom tužbi iz tač. 1 – 4. ovog člana.

## **Teret dokazivanja u sudskom postupku**

### **Član 31.**

Ako je u toku postupka tužilac učinio verovatnim da je izvršeno zlostavljanje iz člana 6. ovog zakona, teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja zlostavljanje je na poslodavcu.

## **Hitnost postupka**

### **Član 32.**

Postupak u parnicama za ostvarivanje zaštite od zlostavljanja jeste hitan.

Sud će tužbu sa priložima dostaviti tuženom na odgovor u roku do 15 dana od dana prijema tužbe.

## **Privremene mere**

### **Član 33.**

U toku postupka sud može, po predlogu stranke ili po službenoj dužnosti, odrediti privremene mere radi sprečavanja nasilnog postupanja ili radi otklanjanja nenaknadive štete.

U privremene mere naročito spadaju zabrana približavanja, kao i zabrana pristupa u prostor oko mesta rada zaposlenog koji učini verovatnim da je izložen zlostavljanju.

Sud će odluku o određivanju privremene mere po predlogu stranke doneti u roku do osam dana od dana predaje predloga.

Protiv rešenja o određivanju privremene mere nije dozvoljena posebna žalba.

## V. NADZOR

### Član 34.

Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona kod poslodavca vrši inspekcija rada, odnosno upravna inspekcija.

U vršenju nadzora inspekcija iz stava 1. ovog člana postupa u skladu sa zakonom kojim se uređuju njena ovlašćenja.

## VI. KAZNENE ODREDBE

### Član 35.

Novčanom kaznom u iznosu od 200.000 do 800.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, ako:

1) ne izrekne meru za sprečavanje zlostavljanja do okončanja postupka (član 24);

2) otkáže ugovor o radu, odnosno izrekne meru prestanka radnog odnosa suprotno odredbama ovog zakona (član 26. stav 5);

3) postupi suprotno odredbama ovog zakona o zaštiti učesnika u postupku za zaštitu od zlostavljanja (član 27).

Novčanom kaznom od 100.000 do 400.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 10.000 do 40.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se odgovorno lice u pravnom licu.

### Član 36.

Novčanom kaznom u iznosu od 100.000 do 400.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, ako ne upozna zaposlenog sa zabranom vršenja zlostavljanja u skladu sa odredbama ovog zakona (član 7. stav 1. i član 37).

Novčanom kaznom od 10.000 do 40.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 5.000 do 30.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se odgovorno lice u pravnom licu.

## VII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Član 37.

Poslodavac je dužan da obavezu iz člana 7. stav 1. ovog zakona izvrši prema zaposlenima koji su kod njega u radnom odnosu na dan početka primene ovog zakona, u roku od 30 dana od dana početka primene ovog zakona.

### Član 38.

Podzakonski akt iz člana 28. ovog zakona ministar će doneti u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

### Član 39.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primenjivaće se po isteku 90 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

## 5. ZAKON O ŠTRAJKU

(„Sl. list SRJ”, br. 29/96, „Sl. glasnik RS”, br. 101/05-dr.zak. i 103/12-US\* od 30.10.2012. god.)  
- prečišćen tekst -

### Član 1

Štrajk je prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa po osnovu rada.

Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.

### Član 2

Štrajk se može organizovati u preduzeću ili drugom pravnom licu, odnosno u njihovom delu ili kod fizičkog lica koje obavlja privrednu ili drugu delatnost ili uslugu (u daljem tekstu: poslodavac), ili u grani i delatnosti, ili kao generalni štrajk.



Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja.

Štrajk upozorenja može trajati najduže jedan sat.

### Član 3

Odluku o stupanju u štrajk i štrajk upozorenja kod poslodavca donosi organ sindikata određen opštim aktom sindikata ili većina zaposlenih.

Odluku o stupanju u štrajk u grani i delatnosti donosi nadležni organ sindikata u republici članici, odnosno Saveznoj Republici Jugoslaviji.

Odluku o stupanju u generalni štrajk donosi najviši organ sindikata u republici članici, odnosno u Saveznoj Republici Jugoslaviji.

### Član 4

Odlukom o stupanju u štrajk utvrđuju se: zahtevi zaposlenih; vreme početka štrajka; mesto okupljanja učesnika u štrajku ako se štrajk ispoljava okupljanjem zaposlenih i štrajkački odbor koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk.

### Član 5

Štrajkački odbor je dužan da štrajk najavi dostavljanjem poslodavcu odluke o stupanju u štrajk, najdocnije pet dana pre dana određenog za početak štrajka, odnosno dvadeset četiri časa pre početka štrajka upozorenja, ako ovim zakonom nije utvrđen drugi rok.

Odluka o stupanju u štrajk zaposlenih u grani ili delatnosti ili u generalni štrajk dostavlja se nadležnom organu odgovarajućeg udruženja poslodavaca, osnivaču i nadležnom državnom organu.

Ako se štrajk ispoljava okupljanjem zaposlenih, mesto okupljanja učesnika u štrajku ne može biti van poslovnih – radnih prostorija, odnosno van kruga poslovnog prostora zaposlenih koji stupaju u štrajk.

### Član 6

Štrajkački odbor i predstavnici organa kojima je štrajk najavljen dužni su da, od dana najave štrajka i za vreme štrajka, pokušaju da sporazumno reše nastali spor.

Na poziv strana u sporu, u pregovore o sporazumnom rešenju nastalog spora mogu se uključiti predstavnici sindikata ako sindikat nije organizator štrajka, odgovarajućih udruženja poslodavaca ako štrajk

nije njima najavljen i predstavnici nadležnih državnih organa, odnosno organa lokalne samouprave.

#### Član 7

Štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku dužni su da štrajk organizuju i vode na način kojim se ne ugrožava bezbednost lica i imovine i zdravlje ljudi, onemogućava nanošenje neposredne materijalne štete i omogućava nastavak rada po okončanju štrajka.

Štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne mogu sprečavati poslodavca da koristi sredstva i raspolaže sredstvima kojima obavlja delatnost.

Štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne smeju sprečavati zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade.

#### Član 8

Štrajk prestaje sporazumom strana u sporu ili odlukom sindikata, odnosno većine zaposlenih o prestanku štrajka.

Za svaki novi štrajk učesnici u štrajku dužni su da donesu novu odluku o štrajku.

#### Član 9

U delatnosti od javnog interesa ili u delatnosti čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmera, pravo na štrajk zaposlenih može se ostvariti ako se ispune i posebni uslovi utvrđeni ovim zakonom.

Delatnost od javnog interesa, u smislu ovog zakona, jeste delatnost koju obavlja poslodavac u oblasti: elektroprivrede, vodoprivrede, saobraćaja, informisanja (radio i televizija), PTT usluga, komunalnih delatnosti, proizvodnje osnovnih prehrambenih proizvoda, zdravstvene i veterinarske zaštite, prosvete, društvene brige o deci i socijalne zaštite.

Od javnog interesa, u smislu ovog zakona, jesu i delatnosti od posebnog značaja za odbranu i bezbednost Savezne Republike Jugoslavije koje utvrdi nadležni organ u skladu sa saveznim zakonom, kao i poslovi neophodni za izvršavanje međunarodnih obaveza Savezne Republike Jugoslavije.

Delatnosti čiji bi prekid rada po prirodi posla, u smislu ovog zakona, mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmera su: hemijska industrija, industrija čelika i crna i obojena metalurgija.

#### Član 10

Zaposleni koji obavljaju delatnosti iz člana 9. ovog zakona mogu početi štrajk ako se obezbedi minimum procesa rada koji obezbeđuje sigurnost ljudi i imovine ili je nezamenljiv uslov života i rada građana ili rada drugog preduzeća, odnosno pravnog ili fizičkog lica koje obavlja privrednu ili drugu delatnost ili uslugu.

Minimum procesa rada, u smislu stava 1. ovog člana, za javne službe i javna preduzeća utvrđuje osnivač, a za drugog poslodavca – direktor, pri čemu se polazi od prirode delatnosti, stepena ugroženosti života i zdravlja ljudi i drugih okolnosti značajnih za ostvarivanje potreba građana, preduzeća i drugih subjekata (godišnje doba, turistička sezona, školska godina i dr.).

Pri utvrđivanju minimuma procesa rada u smislu stava 2. ovog člana, osnivač, odnosno direktor obavezan je da uzme u obzir mišljenje, primedbe i predloge sindikata.

Način obezbeđivanja minimuma procesa rada, u smislu st. 1. i 2. ovog člana, utvrđuje se opštim aktom poslodavca, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Zaposlene koji su dužni da rade za vreme štrajka radi obezbeđivanja minimuma procesa rada u smislu st. 1. do 3. ovog člana, po pribavljenom mišljenju štrajkačkog odbora, direktor određuje najdocnije pet dana pre početka štrajka.

Ako se najdocnije pet dana pre početka štrajka ne obezbede uslovi iz st. 1. do 4. ovog člana, nadležni državni organ, odnosno nadležni organ lokalne samouprave, do dana određenog za početak štrajka, utvrdiće mere i način za ispunjenje tih uslova.

#### Član 11

U delatnostima iz člana 9. ovog zakona štrajk se najavljuje poslodavcu, osnivaču, nadležnom državnom organu i nadležnom organu lokalne samouprave najdocnije deset dana pre početka štrajka, dostavljanjem odluke o stupanju u štrajk i izjave o načinu obezbeđivanja minimuma procesa rada u skladu sa članom 10. stav 1. ovog zakona.

## Član 12

U delatnostima iz člana 9. ovog zakona, štrajkački odbor, poslodavac i predstavnici nadležnog državnog organa, odnosno organa lokalne samouprave, pored obaveza iz člana 6. ovog zakona, obavezni su da u periodu od najave štrajka do dana određenog za početak štrajka ponude predlog za rešavanje spora i da s tim predlogom upoznaju zaposlene koji su najavili štrajk i javnost.

## Član 13

Štrajkački odbor dužan je da za vreme štrajka sarađuje s poslodavcem radi obezbeđenja minimuma procesa rada iz člana 10. ovog zakona.

Zaposleni koji obavljaju poslove iz člana 9. ovog zakona dužni su da za vreme štrajka izvršavaju naloge poslodavca.

## Član 14

Organizovanje štrajka, odnosno učešće u štrajku pod uslovima utvrđenim ovim zakonom ne predstavlja povredu radne obaveze, ne može biti osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog i ne može za posledicu imati prestanak radnog odnosa zaposlenog.

Zaposleni koji učestvuje u štrajku ostvaruje osnovna prava iz radnog odnosa, osim prava na zaradu, a prava iz socijalnog osiguranja – u skladu s propisima o socijalnom osiguranju.

Organizatori štrajka, odnosno učesnici u štrajku koji nije organizovan u skladu sa ovim zakonom neće uživati zaštitu utvrđenu u st. 1. i 2. ovog člana.

## Član 15

U toku štrajka organizovanog pod uslovima utvrđenim ovim zakonom poslodavac ne može zapošljavati nova lica koja bi zamenila učesnike u štrajku, osim ako su ugroženi bezbednost lica i imovine u smislu člana 7. stav 1. ovog zakona, održavanje minimuma procesa rada koji obezbeđuje sigurnost imovine i lica, kao i izvršavanje međunarodnih obaveza u smislu čl. 9. i 10. ovog zakona.

Poslodavac ne sme da spreči zaposlenog da učestvuje u štrajku niti da upotrebljava mere prinude radi okončanja štrajka, kao ni da po osnovu neučestvovanja u štrajku predvidi povoljniju zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

## Član 16

Nadležni državni organ dužan je da preduzme neophodne mere predviđene zakonom ako oceni da bi povredom odredaba člana 7. stav 1. i čl. 9. i 10. ovog zakona mogla da nastupi neposredna opasnost ili izuzetno teške posledice za život i zdravlje ljudi ili njihovu bezbednost i bezbednost imovine ili druge neotklonjive štetne posledice.

## Član 17

Inspeksijski nadzor nad primenom odredaba ovog zakona vrši nadležni savezni organ.

U vršenju inspeksijskog nadzora nad primenom ovog zakona donosi se rešenje kojim se nalaže otklanjanje utvrđenih povreda ovog zakona ako štrajk nije organizovan u skladu sa ovim zakonom.

## Član 18

\* Profesionalnom pripadniku Vojske Jugoslavije \* prestaje radni odnos kada se utvrdi da je organizovao štrajk ili učestvovao u štrajku.

Član štrajkačkog odbora ili učesnik u štrajku koji štrajk organizuje i vodi na način kojim se ugrožava bezbednost lica i imovine ili zdravlje ljudi ili koji sprečava zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade, odnosno onemogućava nastavak rada po okončanju štrajka ili sprečava poslodavca da koristi sredstva i raspolaže sredstvima kojima poslodavac obavlja delatnost čini povredu radne dužnosti za koju se može izreći mera prestanka radnog odnosa.

Zaposleni u delatnostima iz člana 9. ovog zakona koji odbije da izvrši nalog poslodavca izdat radi obezbeđivanja minimuma procesa rada čini povredu radne dužnosti za koju se može izreći mera prestanka radnog odnosa.

## Član 19

Novčanom kaznom od 800.000 do 1.000.000 dinara kazniće se za prekršaj preduzeće ili drugo pravno lice:

1) ako ne obezbedi minimum procesa rada utvrđen opštim aktom u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako taj minimum procesa rada ne propiše (član 10. stav 4);

2) ako u toku štrajka organizovanog pod uslovima utvrđenim ovim zakonom primi nova lica koja bi zamenila učesnike u štrajku, osim ako ovim zakonom nije drukčije predviđeno (član 15. stav 1);

3) ako sprečava zaposlene da učestvuju u štrajku ili upotrebi mere prinude radi okončanja štrajka ili ako predvidi povoljniju zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku (član 15. stav 2).

Za radnje iz stava 1. ovog člana kazniće se za prekršaj i odgovorno lice u preduzeću ili drugom pravnom licu novčanom kaznom od 40.000 do 50.000 dinara.

Fizičko lice koje obavlja privrednu ili drugu delatnost ili uslugu kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana novčanom kaznom od 400.000 do 500.000 dinara.

#### Član 20

Novčanom kaznom od 40.000 do 50.000 dinara kazniće se za prekršaj:

1) član štrajkačkog odbora i zaposleni koji sprečavaju zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade (član 7. stav 3);

2) zaposleni koji za vreme štrajka odbije da saraduje s poslodavcem radi obezbeđivanja minimuma procesa rada u delatnostima predviđenim ovim zakonom ili odbije da izvršava naloge poslodavca (član 10. stav 1. i član 13. stav 2).

#### Član 21

Kolektivni ugovori i opšti akti uskladiće se sa odredbama ovog zakona u roku od šest meseci od dana njegovog stupanja na snagu.

#### Član 22

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaju da važe Zakon o štrajku („Službeni list SFRJ”, br. 23/91 i „Službeni list SRJ”, br. 42/92 i 37/93) i član 13. Zakona o izmenama saveznih zakona kojima su određene novčane kazne za privredne prestupe i prekršaje („Službeni list SRJ”, br. 24/94 i 41/94).

#### Član 23

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu SRJ”.

## **6. ZAKON O EVIDENCIJAMA U OBLASTI RADA**

(„Sl. list SRJ”, br. 46/96 i „Sl. glasnik RS”,  
br. 101/05-dr.zak. i 36/09-dr.zak.)

- prečišćen tekst -

### **I OSNOVNE ODREDBE**

#### **Član 1**

Ovim zakonom uređuju se vrste, sadržaj i način vođenja evidencija u oblasti rada, kao i način prikupljanja, obrade, korišćenja i zaštite podataka iz tih evidencija.

#### **Član 2**

U oblasti rada ustanovljavaju se:

- 1) evidencija o zaposlenim licima;
- 2) evidencija o slobodnim radnim mestima;
- 3) evidencija o nezaposlenim licima;
- 4) evidencija o zaradama zaposlenih lica;
- 5) evidencija o ponudama stranih poslodavaca za zapošljavanje građana Savezne Republike Jugoslavije u inostranstvu;
- 6) evidencija o građanima Savezne Republike Jugoslavije na radu u inostranstvu;
- 7) evidencija o zaposlenim i nezaposlenim stranim državljanima i licima bez državljanstva (u daljem tekstu: strancima) u Saveznoj Republici Jugoslaviji;
- 8) evidencija o korisnicima prava invalidskog osiguranja.

#### **Član 3**

Evidencije iz člana 2 tač. 1), 4), 6) - o zaposlenim licima koja poslodavci upućuju na privremeni rad u svoje poslovne jedinice u inostranstvu, 7) - o zaposlenim strancima u Saveznoj Republici Jugoslaviji i tačke 8) ovog zakona, vode preduzeća i druga pravna lica, državni orga-

ni i organizacije, organi jedinica lokalne samouprave i fizička lica koja imaju zaposlene (u daljem tekstu: poslodavci), ako drugim saveznim zakonom nije drukčije određeno.

Evidencije iz člana 2 tač. 2), 3), 6) - o građanima Savezne Republike Jugoslavije koji su se zaposlili u inostranstvu posredstvom organizacije za zapošljavanje ili bez njenog posredovanja i tačke 7) ovog zakona - o nezaposlenim strancima u Saveznoj Republici Jugoslaviji, vode organizacije nadležne za poslove zapošljavanja (u daljem tekstu: organizacije za zapošljavanje).

Evidenciju iz člana 2 tačka 5) ovog zakona vodi nadležni savezni organ.

#### Član 4

Prikupljanje, korišćenje i zaštita podataka iz evidencija u oblasti rada vrše se u skladu sa saveznim zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti, ako ovim zakonom nije drukčije određeno. Evidencije određene ovim zakonom vode se trajno. Početak, odnosno prestanak vođenja evidencije za pojedino lice, odnosno za određeni slučaj, utvrđuje se za svaku vrstu evidencije posebno.

## II SADRŽAJ I NAČIN VOĐENJA EVIDENCIJA U OBLASTI RADA

### 1. Evidencija o zaposlenim licima

#### Član 5

Evidencija o zaposlenim licima sadrži:

- 1) prezime i ime;
- 2) matični broj;
- 3) pol;
- 4) datum i mesto rođenja (mesto, opština, republika, država);
- 5) prebivalište i adresu stana;
- 6) mesto rada (mesto, opština, republika, država);
- 7) naziv i adresu poslodavca;
- 8) delatnost poslodavca;
- 9) zanimanje;



- 10) vrstu i stepen stručne spreme;
- 11) osposobljenost za obavljanje određenih poslova;
- 12) naziv radnog mesta;
- 13) radno vreme - u časovima (nedeljno);
- 14) trajanje zaposlenja i vrste poslova do stupanja na rad kod poslodavca;
- 15) vrsta radnog odnosa (na određeno ili neodređeno vreme, po ugovoru o povremenim ili privremenim poslovima, po ugovoru o ulaganju stranog lica);
- 16) osnov upućivanja na privremeni rad u inostranstvo (izvođenje investicionih radova, poslovno-tehnička saradnja i dr.) i trajanje rada;
- 17) naziv poslodavca kod koga je zaposleno lice u dopunskom radu;
- 18) da li je zaposleno lice zainteresovano za promenu posla;
- 19) da li je invalid rada ili uživalac penzije;
- 20) podatke o osiguranim članovima porodice;
- 21) podatke o korišćenju prava za vreme privremene nesposobnosti ili sprečenosti za rad;
- 22) podatke o trajanju plaćenog odsustva zbog smanjenja poslovanja;
- 23) datum zasnivanja radnog odnosa;
- 24) datum prestanka radnog odnosa;
- 25) razlog prestanka radnog odnosa.

## Član 6

Zaposleno lice dužno je da svaku promenu podataka koji su u evidenciju uneseni na osnovu njegove izjave ili ličnih isprava prijavi poslodavcu u roku od osam dana od dana nastanka promene.

## Član 7

Evidencija o zaposlenim licima za pojedino zaposleno lice počinje da se vodi danom početka rada, a prestaje danom prestanka radnog odnosa. Podaci iz evidencije o zaposlenim licima čuvaju se trajno.

## 2. Evidencija o slobodnim radnim mestima

*Napomena: članovi 8-22. prestali su da važe 23.5.2009. god. („Sl. glasnik RS”, br. 36/09-dr.zak.).*

#### 4. Evidencija o zaradama zaposlenih lica

##### Član 23

U evidenciju o zaradama zaposlenih lica unose se podaci o radnom vremenu, bruto zaradi, neto zaradi, neto naknadi zarade, bruto naknadi zarade iz sredstava poslodavca, dodacima, naknadama i drugim primanjima, kao i bruto zaradama ostvarenim na teret drugih poslodavaca.

##### Član 24

Evidencija o zaradama zaposlenih lica sadrži podatke iz člana 5 stav 1 tač. 1) i 2) i tač. 7) do 13) ovog zakona. Pored tih podataka, evidencija sadrži i:

- 1) podatke o radnom vremenu i njegovom korišćenju:
  - a) mogući broj časova sa punim radnim vremenom i radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena;
  - b) ukupno ostvareni časovi sa punim radnim vremenom i radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena (puno i skraćeno radno vreme), od toga:
    - efektivno izvršeni časovi;
    - časovi čekanja na posao i časovi zastoja i prekida u radu;
    - časovi obustave rada zbog štrajka;
  - v) ukupno neizvršeni časovi;
  - g) ukupno neizvršeni časovi za koje se prima naknada zarade:
    - časovi godišnjeg odmora;
    - časovi odmora za dane državnih praznika;
    - časovi odsustva sa rada uz naknadu zarade;
    - časovi za stručno osposobljavanje i usavršavanje;
    - časovi privremene nesposobnosti ili sprečenosti za rad;
  - d) neizvršeni časovi za koje se prima naknada zarade na teret drugih poslodavaca;
  - đ) ukupno neizvršeni časovi za koje se prima naknada zarade iz sredstava organizacija za zdravstveno osiguranje:
    - časovi privremene nesposobnosti ili sprečenosti za rad;
    - časovi porodiljskog odsustva i skraćenog radnog vremena roditelja sa detetom;
  - e) neizvršeni časovi za koje se ne prima naknada zarade;
  - ž) časovi rada dužeg od punog radnog vremena;

2) podatke o bruto zaradi:

a) isplaćena bruto zarada:

- za rad sa punim i skraćenim radnim vremenom;

- za rad duži od punog radnog vremena;

b) bruto zarada zaposlenog lica;

v) lična primanja poslodavca iz dobiti;

g) isplaćena neto zarada:

- za rad sa punim i skraćenim radnim vremenom;

- za rad duži od punog radnog vremena;

d) naknada neto zarade iz sredstava drugih poslodavaca:

- naknada neto zarade za vreme privremene nesposobnosti ili sprečenosti za rad;

- ostale naknade neto zarade iz sredstava drugih poslodavaca;

đ) naknade neto zarade na teret drugih poslodavaca;

e) neto primanja zaposlenog lica:

- solidarna pomoć;

- otpremnina;

- jubilarne nagrade;

- regres za godišnji odmor;

- odvojen život;

- terenski dodatak;

- ostalo;

3) podatke o poslovima radnog mesta koje je zaposleno lice obavljalo, a za koje se radni staž računa sa uvećanim trajanjem:

a) broj časova rada na poslovima radnog mesta za koje se radni staž računa sa uvećanim trajanjem;

b) broj časova rada na poslovima radnog mesta na kojima se radni staž računa sa uvećanim trajanjem na osnovu posebnog svojstva osiguranika;

v) stopa uvećanja.

## Član 25

Evidencija o zaradama zaposlenih lica za pojedino zaposleno lice počinje da se vodi danom početka rada, a prestaje danom prestanka radnog odnosa.

Izveštaji sa podacima iz evidencije o zaradama zaposlenih lica dostavljaju se organizaciji za penzijsko i invalidsko osiguranje.

Podaci iz evidencije o zaradama zaposlenih lica čuvaju se trajno.

## **5. Evidencija o ponudama stranih poslodavaca za zapošljavanje građana Savezne Republike Jugoslavije u inostranstvu**

*Napomena: članovi 26-40. prestali su da važe 23.5.2009. god. („Sl. glasnik RS”, br. 36/09-dr.zak.).*

## **8. Evidencija o korisnicima prava invalidskog osiguranja**

### Član 41

Evidencija o korisnicima prava invalidskog osiguranja sadrži podatke o zaposlenim invalidima rada koji kod poslodavca ostvaruju prava po osnovu preostale radne sposobnosti (raspoređivanje sa punim ili skraćenim radnim vremenom, prekvalifikacija ili dokvalifikacija i odgovarajuće novčane naknade) i o zaposlenim licima kod kojih postoji neposredna opasnost od nastupanja invalidnosti.

### Član 42

Evidencija o korisnicima prava invalidskog osiguranja sadrži:

- 1) prezime i ime;
- 2) matični broj;
- 3) pol;
- 4) datum i mesto rođenja;
- 5) prebivalište i adresu stana (mesto, opština, republika);
- 6) zanimanje;
- 7) vrstu i stepen stručne spreme;
- 8) osnov osiguranja;
- 9) datum priznavanja prava;
- 10) datum početka ostvarivanja prava;
- 11) vrstu prava koja se ostvaruju;
- 12) datum prestanka prava.

### Član 43

Evidencija o korisnicima prava invalidskog osiguranja za pojedinog korisnika počinje da se vodi danom sticanja svojstva zaposlenog invalida rada, odnosno danom raspoređivanja na drugo radno mesto zbog neposredne opasnosti od nastupanja invalidnosti, a prestaje danom prestanka tih prava, odnosno danom prestanka radnog odnosa.

Podaci iz evidencije o korisnicima prava invalidskog osiguranja čuvaju se trajno.

### **III PRIKUPLJANJE, OBRADA I NAČIN KORIŠĆENJA I ZAŠTITE PODATAKA IZ EVIDENCIJA U OBLASTI RADA**

#### Član 44

Evidencije u oblasti rada utvrđene ovim zakonom vode se po propisanim jedinstvenim metodološkim principima. Unošenje podataka u evidencije vrši se prema propisanom jedinstvenom kodeksu šifara.

#### Član 45

Evidencije u oblasti rada utvrđene ovim zakonom vode se unošenjem podataka u kartoteke, knjige, obrasce, sredstva za automatsku obradu podataka i druga sredstva za vođenje evidencija. Unošenje podataka vrši se na osnovu javnih i drugih isprava, izjave lica čiji se podaci unose u evidenciju i dokumentacije subjekta koji vodi evidenciju. Prijave i izveštaji sa podacima iz evidencije u oblasti rada, utvrđeni ovim zakonom, dostavljaju se na propisanim obrascima.

#### Član 46

Za tačnost podataka u evidenciji odgovoran je subjekt koji vodi evidenciju. Za tačnost podataka datih izjavom odgovorno je lice koje je dalo izjavu.

#### Član 47

Prikupljanje i obrada podataka vrši se u skladu sa usvojenim statističkim standardima i metodama i postupcima za prikupljanje, obradu, čuvanje, zaštitu i objavljivanje statističkih podataka. Mesečni i godišnji izveštaji sa podacima iz evidencija dostavljaju se nadležnom saveznom organu koji vrši obradu i objavljivanje podataka za Saveznu Republiku Jugoslaviju.

#### Član 48

Vođenjem evidencija u oblasti rada obezbeđuju se podaci za sistem statističkih istraživanja, jedinstveni informacioni sistem u oblasti zapo-

šljavanja i organizacije za socijalno osiguranje i zapošljavanje. Podaci sadržani u evidencijama u oblasti rada koriste se za sprovođenje statističkih istraživanja, informisanje i izvršavanje obaveza svih subjekata u procesu zapošljavanja, ostvarivanje prava po osnovu rada i socijalnog osiguranja, kao i za potrebe državnih organa u vođenju ekonomske i socijalne politike. Podaci sadržani u evidencijama u oblasti rada mogu se koristiti i za potrebe istraživačkih organizacija, privrede, kao i pojedina za empirijska i naučna istraživanja i slične svrhe. O načinu davanja podataka iz stava 3 ovog člana odlučuje subjekt koji vodi evidenciju.

#### Član 49

Obezbeđenje i zaštita komunikacionog povezivanja podataka iz evidencija u oblasti rada utvrđenih ovim zakonom vrši se po propisanom postupku. Zaštita podataka iz evidencija u oblasti rada koji su lične i poverljive prirode, vrši se na propisan način.

### IV KAZNE NE ODREDBE

#### Član 50

Novčanom kaznom od 500.000 do 1.000.000 dinara kazniće se za prekršaj preduzeće ili drugo pravno lice:

1) ako ne vodi ili ako ne vodi po propisanim jedinstvenim metodološkim principima evidencije iz člana 2 tač. 1), 4), 6) - o zaposlenim licima koja upućuje na privremeni rad u svoje poslovne jedinice u inostranstvu, tačke 7) - o zaposlenim strancima u Saveznoj Republici Jugoslaviji i tačke 8) ovog zakona (član 3 stav 1 i član 44 stav 1);

2) ako neuredno vodi evidenciju o zaposlenim licima (član 5 i član 7 stav 1), evidenciju o zaradama zaposlenih lica (čl. 23 i 24 i član 25 stav 1), evidenciju o zaposlenim licima koja upućuju na privremeni rad u svoje poslovne jedinice u inostranstvu (član 29, član 30 tačka 1) i član 32), evidenciju o zaposlenim strancima u Saveznoj Republici Jugoslaviji (član 36 i član 37 stav 1) i evidenciju o korisnicima prava invalidskog osiguranja (čl. 41 i 42 i član 43 stav 1);

3) ako ne čuva trajno podatke iz evidencije o zaposlenim licima (član 7 stav 2), evidencije o zaradama zaposlenih (član 25 stav 3), evidencije o zaposlenim licima koja upućuju na privremeni rad u svoje poslovne jedinice u inostranstvu (član 35), evidencije o zaposlenim strancima u

Saveznoj Republici Jugoslaviji (član 40 stav 2) i podatke iz evidencije o korisnicima prava invalidskog osiguranja (član 43 stav 2);

4) ako prijavu o slobodnom radnom mestu ne dostavi organizaciji za zapošljavanje u roku od osam dana od dana donošenja odluke o popuni slobodnog radnog mesta ili dostavljena prijava ne sadrži podatke iz člana 9 tač. 1) do 4) i tač. 7) do 16) ovog zakona (član 11);

5) ako izveštaj o realizaciji prijave o slobodnom radnom mestu, na propisanom obrascu, ne dostavi organizaciji za zapošljavanje u roku od osam dana od dana kada je bilo dužno da donese odluku o izboru po konkursu, odnosno oglasu (član 12);

6) ako organizacijama za zapošljavanje, za zdravstveno osiguranje i za penzijsko-invalidsko osiguranje, u roku od osam dana od dana zasnivanja, odnosno prestanka radnog odnosa, ne dostavi po jedan primerak prijave o zasnivanju, odnosno prestanku radnog odnosa sa zaposlenim licem, odnosno prijave ili odjave osiguranja (član 14 i 15);

7) ako izveštaj sa podacima iz evidencije o zaradama zaposlenih lica ne dostavlja organizaciji za penzijsko i invalidsko osiguranje (član 25 stav 2);

8) ako izveštaj sa podacima o zaposlenim licima koja upućuje na privremeni rad u svoju poslovnu jedinicu u inostranstvu ne dostavlja organizaciji za zapošljavanje (član 33 stav 2);

9) ako izveštaj o početku, odnosno prestanku rada stranca ne dostavi organizaciji za zapošljavanje u roku od osam dana od dana početka, odnosno prestanka rada stranca (član 37 stav 2).

Za radnju iz stava 1 ovog člana kazniće se novčanom kaznom od 30.000 do 50.000 dinara i odgovorno lice u državnom organu ili organizaciji, organu jedinice lokalne samouprave, preduzeću ili drugom pravnom licu.

#### Član 51

Novčanom kaznom od 300.000 do 500.000 dinara kazniće se za prekršaj fizičko lice koje ima zaposlene ako učini radnje iz člana 50 stav 1 ovog zakona.

#### Član 52

Novčanom kaznom do 30.000 dinara kazniće se za prekršaj fizičko lice:

1) ako, kao zaposleno lice, ne prijavi poslodavcu svaku promenu podataka, koji su u evidenciju uneseni na osnovu njegove izjave ili ličnih isprava, u roku od osam dana od dana nastanka promene (član 6);

2) ako, kao nezaposleno lice o kome se vodi evidencija iz člana 17 ovog zakona, ne prijavi svaku promenu podataka u roku od osam dana od dana nastanka promene (član 20);

3) ako u izjavi da netačne podatke (član 46 stav 2).

## **V ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Član 53**

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaju da važe Zakon o evidencijama u oblasti rada ("Službeni list SFRJ", br. 17/90) i član 14 Zakona o izmenama saveznih zakona kojima su određene novčane kazne za privredne presteupe i prekršaje ("Službeni list SRJ", br. 28/96).

### **Član 54**

Ovaj zakon stupa na snagu 1. januara 1997. godine.

# **7. ZAKON O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI I ZAPOŠLJAVANJU OSOBA SA INVALIDITETOM**

(„Sl. glasnik RS”, br. 36/09, 32/13\* i 14/22-dr.zak.)

- prečišćen tekst -

## **I. OSNOVNE ODREDBE**

### **Član 1.**

Ovim zakonom uređuju se: podsticaji za zapošljavanje radi stvaranja uslova za ravnopravno uključivanje osoba sa invaliditetom na tržište rada; procena radnih sposobnosti; profesionalna rehabilitacija; obave-



za zapošljavanja osoba sa invaliditetom; uslovi za osnivanje i obavljanje delatnosti preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom i drugih posebnih oblika zapošljavanja i radnog angažovanja osoba sa invaliditetom; druga pitanja od značaja za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

## Član 2.

Ovaj zakon zasniva se na načelima:

- 1) poštovanja ljudskih prava i dostojanstva osoba sa invaliditetom;
- 2) uključenosti osoba sa invaliditetom u sve sfere društvenog života na ravnopravnoj osnovi – u skladu sa profesionalnim sposobnostima;
- 3) podsticanja zaposlenosti osoba sa invaliditetom na odgovarajućim radnim mestima i u odgovarajućim uslovima rada;
- 4) zabrane diskriminacije osoba sa invaliditetom, u skladu sa zakonom;
- 5) jednakih prava i obaveza;
- 6) rodne ravnopravnosti osoba sa invaliditetom.

## Član 3.

Osoba sa invaliditetom, u smislu ovog zakona, jeste lice sa trajnim posledicama telesnog, senzornog, mentalnog ili duševnog oštećenja ili bolesti koje se ne mogu otkloniti lečenjem ili medicinskom rehabilitacijom, koje se suočava sa socijalnim i drugim ograničenjima od uticaja na radnu sposobnost i mogućnost zaposlenja ili održanja zaposlenja i koje nema mogućnosti ili ima smanjene mogućnosti da se, pod ravnopravnim uslovima, uključi na tržište rada i da konkuriše za zapošljavanje sa drugim licima.

Nezaposlena osoba sa invaliditetom jeste osoba iz stava 1. ovog člana, od 15 do 65 godina života, koja nije u radnom odnosu niti je na drugi način ostvarila pravo na rad, spremna da radi ili prihvati profesionalnu rehabilitaciju radi zapošljavanja i aktivno traži zaposlenje i vodi se na evidenciji nezaposlenih lica kod organizacije nadležne za poslove zapošljavanja.

Poslodavcem, u smislu ovog zakona, smatra se domaće ili strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava jedno ili više lica, odnosno Republika Srbija za zaposlene u državnim organima, autonomna pokrajina za zaposlene u pokrajinskim organima i jedinica lokalne samouprave za zaposlene u organima jedinice lokalne samouprave.

#### Član 4.

Prava utvrđena ovim zakonom ostvaruje osoba sa invaliditetom koja ima utvrđen status osobe sa invaliditetom.

Status osobe sa invaliditetom ima:

- 1) ratni vojni invalid;
- 2) mirnodopski vojni invalid;
- 3) civilni invalid rata;
- 4) lice kome je izvršena kategorizacija i drugo lice kome je utvrđena invalidnost, u skladu sa zakonom;
- 5) lice kome je, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, utvrđena kategorija invalidnosti, odnosno preostala radna sposobnost;
- 6) lice kome se, u skladu sa ovim zakonom, proceni radna sposobnost saglasno kojoj ima mogućnost zaposlenja ili održanja zaposlenja, odnosno radnog angažovanja.

#### Član 5.

Ako pojedina pitanja ovim zakonom nisu drugačije uređena, na prava i obaveze osoba sa invaliditetom primenjuju se propisi iz oblasti radnih odnosa, penzijskog i invalidskog osiguranja, zabrane diskriminacije, bezbednosti i zdravlja na radu, zapošljavanja i drugih oblasti.

## II. PRAVA I OBAVEZE OSOBA SA INVALIDITETOM

#### Član 6.

Osoba sa invaliditetom, u skladu sa ovim zakonom, može da ostvari pravo:

- 1) na utvrđivanje statusa i procenu radne sposobnosti;
- 2) na podsticanje zapošljavanja, radne i socijalne uključenosti i afirmaciju jednakih mogućnosti na tržištu rada;
- 3) na mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije;
- 4) na zapošljavanje pod opštim uslovima;
- 5) na zapošljavanje pod posebnim uslovima;
- 6) na mere aktivne politike zapošljavanja;
- 7) na zapošljavanje u posebnim organizovanim oblicima zapošljavanja i radnog angažovanja osoba sa invaliditetom;
- 8) na druga prava u skladu sa zakonom.

#### Član 7.

Osoba sa invaliditetom ima obavezu:

- 1) da se odazove na poziv za procenu radne sposobnosti i utvrđivanje statusa;
- 2) da se uključuje u obrazovanje, školovanje, usavršavanje, stručno osposobljavanje i obuku;
- 3) da aktivno traži zaposlenje;
- 4) da prihvati profesionalnu rehabilitaciju;
- 5) da saraduje sa stručnim radnicima u toku profesionalne rehabilitacije, zapošljavanja i rada i poštuje radnu i tehnološku disciplinu;
- 6) da prihvati mere aktivne politike zapošljavanja;
- 7) da prihvati zaposlenje, u skladu sa profesionalnim sposobnostima.

### III. PROCENA RADNE SPOSOBNOSTI

#### Član 8.

Procena radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja obuhvata medicinske, socijalne i druge kriterijume kojima se utvrđuju mogućnosti i sposobnosti osobe sa invaliditetom neophodne za uključivanje na tržište rada i obavljanje konkretnih poslova samostalno ili uz službu podrške, upotrebu tehničkih pomagala, odnosno mogućnosti zapošljavanja pod opštim ili pod posebnim uslovima.

Osobi sa invaliditetom kojoj nije procenjena radna sposobnost ista se, u cilju utvrđivanja mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja, procenjuje u skladu sa ovim zakonom.

#### Član 9.

Zahtev za procenu radne sposobnosti podnosi se organizaciji nadležnoj za poslove zapošljavanja.

Izuzetno, zahtev za procenu radne sposobnosti podnosi se organizaciji nadležnoj za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja – uz zahtev za ostvarivanje prava na invalidsku penziju.

Nalaz, mišljenje i ocenu u pogledu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja daje organ veštačenja organizacije nadležne za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja.

Rešenje o procenjenoj radnoj sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja donosi organizacija nadležna za poslove zapošlja-

vanja, kao povereni posao, na osnovu nalaza, mišljenja i ocene organa veštačenja iz stava 3. ovog člana.

Po žalbi na rešenje iz stava 4. ovog člana rešava ministar nadležan za poslove zapošljavanja.

Bliži način, troškove i kriterijume za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja sporazumno propisuju ministar nadležan za poslove zapošljavanja, ministar nadležan za poslove zdravlja i ministar nadležan za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja.

#### **IV. PODSTICANJE ZAPOŠLJAVANJA OSOBA SA INVALIDITETOM**

##### **Član 10.**

Poslove podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom obavlja organizacija nadležna za poslove zapošljavanja.

##### **Član 11.**

Poslovi podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom jesu:

1) afirmacija jednakih mogućnosti osoba sa invaliditetom na tržištu rada;

2) organizovanje i sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije;

3) ostvarivanje prava na mere aktivne politike zapošljavanja, odnosno mere za podsticanje samozapošljavanja i zapošljavanja osoba sa invaliditetom;

4) obezbeđivanje tehničke, stručne i finansijske podrške za prilagođavanje poslova, radnog mesta ili poslova i radnog mesta, uključujući i tehnička i tehnološka pomagala u cilju povećanja mogućnosti zapošljavanja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom;

5) praćenje efekata radne i socijalne uključenosti osoba sa invaliditetom;

6) saradnja sa organizacijama i udruženjima osoba sa invaliditetom, poslodavcima i drugim organima i organizacijama u cilju podsticanja zapošljavanja i uključenosti osoba sa invaliditetom;

7) drugi poslovi koji se obavljaju s ciljem povećanja zaposlenosti i uključivanja osoba sa invaliditetom na tržište rada.

## V. PROFESIONALNA REHABILITACIJA

### Član 12.

Pod profesionalnom rehabilitacijom osoba sa invaliditetom podrazumeva se organizovanje i sprovođenje programa mera i aktivnosti u cilju osposobljavanja za odgovarajući posao, zapošljavanja, održanja zaposlenja, napredovanja ili promene profesionalne karijere.

### Član 13.

Profesionalna rehabilitacija osoba sa invaliditetom sprovodi se primenom mera i aktivnosti koje obuhvataju:

- 1) karijerno vođenje, profesionalno informisanje, savetovanje i individualni plan zapošljavanja;
- 2) radno osposobljavanje, dokvalifikaciju, prekvalifikaciju i programe za sticanje, održavanje i unapređivanje radnih i radno-socijalnih veština i sposobnosti;
- 3) pojedinačne i grupne, opšte i prilagođene programe za unapređenje radno-socijalne integracije;
- 4) razvoj motivacije, tehničku pomoć, stručnu podršku, praćenje i procenu rezultata profesionalne rehabilitacije;
- 5) individualni savetodavni rad, koji uključuje pomoć u prihvatanju sopstvene invalidnosti sa stanovišta mogućnosti uključivanja u rad i pojedine mere profesionalne rehabilitacije;
- 6) edukaciju i trening seminare za poslodavce, stručna lica za radno osposobljavanje i profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom i druga lica;
- 7) predloge i obuku za primenu adekvatnih tehničkih i tehnoloških rešenja u cilju podizanja efikasnosti osobe sa invaliditetom u učenju i radu, kao i službe podrške;
- 8) druge aktivnosti.

Bliže uslove, kriterijume i standarde za sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije sporazumno propisuju ministar nadležan za poslove zapošljavanja, ministar nadležan za poslove zdravlja i ministar nadležan za poslove obrazovanja.

### Član 14.

Nosioci poslova profesionalne rehabilitacije, pored organizacije nadležne za poslove zapošljavanja, mogu biti i preduzeća za profesionalnu

rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, obrazovne ustanove i drugi oblici organizovanja koji ispunjavaju uslove, kriterijume i standarde za sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije.

#### Član 15.

Mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije sprovode nosioci poslova profesionalne rehabilitacije na osnovu programa koji sadrži:

- 1) opis mere i aktivnosti, odnosno opis posla i pojedinih operacija;
- 2) način praktičnog i teorijskog izvođenja mere i aktivnosti;
- 3) tehničke, prostorne, programske, kadrovske i organizacione uslove;
- 4) trajanje programa;
- 5) potrebna sredstva;
- 6) druge uslove za sprovođenje pojedinih mera i aktivnosti.

Za sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije iz člana 13. stav 1. tač. 2), 3), 6) i 7) ovog zakona nosioci poslova profesionalne rehabilitacije pribavljaju odobrenje ministarstva nadležnog za poslove zapošljavanja koje se izdaje po prethodno pribavljenom mišljenju organa nadležnog za poslove bezbednosti i zdravlja na radu, organizacije nadležne za stručno obrazovanje odraslih i udruženja ili organizacija osoba sa invaliditetom.

#### Član 16.

Organizacija nadležna za poslove zapošljavanja može zaključiti ugovor o sprovođenju mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije sa drugim nosiocem poslova profesionalne rehabilitacije – u zavisnosti od potreba osoba sa invaliditetom i tržišta rada.

#### Član 17.

U okviru profesionalne rehabilitacije, sagledavanjem svih faktora koji mogu uticati na unapređenje uslova rada i podizanje efikasnosti osobe sa invaliditetom na radnom mestu, vrši se procena profesionalnih mogućnosti i vrste mera i aktivnosti koje će se sprovoditi kao deo celokupne rehabilitacije, odnosno socijalne i radne uključenosti pojedinca radi zapošljavanja ili održanja zaposlenja.

#### Član 18.

O sprovedenoj profesionalnoj rehabilitaciji iz člana 13. tač. 2) i 6) ovog zakona nosilac poslova profesionalne rehabilitacije koji je sproveo mere i aktivnosti izdaje uverenje.

#### Član 19.

Troškove profesionalne rehabilitacije osoba sa invaliditetom, čija je radna sposobnost smanjena zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, nastalih nakon stupanja na snagu ovog zakona, snosi poslodavac kod koga je osoba sa invaliditetom u radnom odnosu u vreme nastanka povrede na radu ili profesionalne bolesti.

Troškove profesionalne rehabilitacije ostalih osoba sa invaliditetom snosi organizacija nadležna za poslove zapošljavanja.

#### Član 20.

Zaposlena osoba sa invaliditetom, za vreme trajanja profesionalne rehabilitacije, ima pravo na odsustvo sa rada kod poslodavca kod koga je u radnom odnosu.

Zaposlenoj osobi sa invaliditetom ne može da prestane radni odnos zbog odsustva sa rada do koga je došlo u vreme trajanja profesionalne rehabilitacije.

Za vreme trajanja profesionalne rehabilitacije zaposlena osoba sa invaliditetom ima pravo na naknadu zarade u visini 100% prosečne zarade ostvarene u prethodna tri meseca pre uključivanja u mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, s tim da naknada zarade ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu.

#### Član 21.

Nezaposlena osoba sa invaliditetom za vreme trajanja profesionalne rehabilitacije ne zasniva radni odnos.

Nezaposlena osoba sa invaliditetom koja je uključena u mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije iz člana 13. tač. 2), 3) i 7) ovog zakona, ima pravo na novčanu pomoć za vreme trajanja programa, i to:

1) za troškove prevoza za sebe i pratioca, ukoliko je potreban, u visini neoporezovanog iznosa, u skladu sa zakonom;

2) u visini od 20% od minimalne zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu mesečno, za vreme trajanja profesionalne rehabilitacije, ako se profesionalna rehabilitacija izvodi u trajanju od najmanje 100 časova i ako osoba sa invaliditetom nije korisnik novčane naknade na osnovu nezaposlenosti, u skladu sa zakonom.

O pravima iz stava 1. ovog člana odlučuje organizacija nadležna za poslove zapošljavanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuju poslovi zapošljavanja.

## VI. ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM

### Član 22.

Osobe sa invaliditetom zapošljavaju se pod opštim ili pod posebnim uslovima.

### Član 23.

Zapošljavanjem osoba sa invaliditetom pod opštim uslovima smatra se zapošljavanje kod poslodavca bez prilagođavanja poslova, radnog mesta ili poslova i radnog mesta.

Zapošljavanjem osoba sa invaliditetom pod posebnim uslovima smatra se zapošljavanje kod poslodavca uz prilagođavanje poslova, radnog mesta ili poslova i radnog mesta.

Pod prilagođavanjem poslova podrazumeva se prilagođavanje radnog procesa i radnih zadataka.

Pod prilagođavanjem radnog mesta podrazumeva se tehničko i tehnološko opremanje radnog mesta, sredstava za rad, prostora i opreme – u skladu sa mogućnostima i potrebama osobe sa invaliditetom.

Prilagođavanjem se može obezbediti i stručna pomoć, kao podrška osobi sa invaliditetom kod uvođenja u posao ili na radnom mestu, kroz savetovanje, osposobljavanje, usluge asistencije i podršku na radnom mestu, praćenje pri radu, razvoj ličnih metoda rada i ocenjivanje efikasnosti.

### Član 24.

Obaveza zapošljavanja, u smislu ovog zakona, jeste obaveza svakog poslodavca koji ima najmanje 20 zaposlenih da ima u radnom odnosu određeni broj osoba sa invaliditetom.

Poslodavac koji ima od 20 do 49 zaposlenih dužan je da ima u radnom odnosu jednu osobu sa invaliditetom.

Poslodavac koji ima 50 i više zaposlenih dužan je da ima u radnom odnosu najmanje dve osobe sa invaliditetom, i na svakih narednih započelih 50 zaposlenih po jednu osobu sa invaliditetom.

### Član 25.

Novoosnovani poslodavac nema obavezu zapošljavanja iz člana 24. ovog zakona, u trajanju od 24 meseca od dana osnivanja.



**\*Član 26.**

Poslodavac koji ne zaposli osobe sa invaliditetom u skladu sa članom 24. ovog zakona dužan je da uplati iznos od 50% prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike za svaku osobu sa invaliditetom koju nije zaposlio.

Uplatom sredstava iz stava 1. ovog člana, poslodavac ispunjava obavezu zapošljavanja.

**\*Član 27.**

Poslodavac koji, u postupku javne ili druge nabavke, izvrši finansijske obaveze iz ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji sa preduzećem za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, kao i iz ugovora o kupovini proizvoda ili vršenju usluga tog preduzeća, izuzev obaveza nastalih u realizaciji ugovora iz oblasti trgovine na veliko – u vrednosti od 20 prosečnih zarada po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike u momentu zaključenja ugovora, oslobađa se obaveze zapošljavanja jedne osobe sa invaliditetom iz člana 24. ovog zakona, za narednih 12 meseci od dana izvršenja obaveze.

**Član 28. (Napomena: počev od 15.2.2022. god. prestale su da važe odredbe ovog člana u delu koji se odnosi na socijalno preduzeće i organizaciju – „Sl. glasnik RS”, br. 14/22)**

Osniva se budžetski fond za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom (u daljem tekstu: Budžetski fond).

Budžetski fond iz stava 1. ovog člana osniva se na neodređeno vreme i njime upravlja ministarstvo nadležno za poslove zapošljavanja.

\*Prihod Budžetskog fonda predstavljaju sredstva iz budžeta Republike Srbije i sredstva iz člana 26. ovog zakona i koriste se za podsticanje zapošljavanja, profesionalnu rehabilitaciju, finansiranje zarada osoba sa invaliditetom zaposlenih u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom ili socijalnom preduzeću i organizaciji i druge namene u skladu sa zakonom.

**\*Član 29. Brisani**

## **VII. MERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA OSOBA SA INVALIDITETOM**

### Član 30.

Aktivna politika zapošljavanja osoba sa invaliditetom podrazumeva mere i podsticaje usmerene na podizanje motivacije, zapošljavanje i samozapošljavanje osoba sa invaliditetom, u skladu sa zakonom.

### \*Član 31.

Poslodavac koji zaposli osobe sa invaliditetom koje se zapošljavaju pod posebnim uslovima može da ostvari pravo na refundaciju primere-nih troškova prilagođavanja radnog mesta za zapošljavanje tih lica pre-ma propisima o državnoj pomoći za naknadu dodatnih troškova zapošljavanja osoba sa invaliditetom i drugim propisima o državnoj pomoći koji su potrebni za primenu propisa o državnoj pomoći za naknadu do-datnih troškova zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

### Član 32.

Poslodavac koji zaposli na neodređeno vreme osobu sa invaliditetom bez radnog iskustva ima pravo na subvenciju zarade za tu osobu u tra-janju od 12 meseci.

\*Subvencija zarade iz stava 1. ovog člana iznosi do 75% ukupnih troškova zarade sa pripadajućim doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, ali ne više od iznosa minimalne zarade utvrđene u skladu s propisima o radu, a ostvaruje se prema propisima o državnoj pomoći za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i drugim propisima o državnoj pomoći koji su potrebni za primenu propisa o državnoj pomoći za za-pošljavanje osoba sa invaliditetom.

### Član 33.

O podsticajima za zapošljavanje iz čl. 31. i 32. ovog zakona odluču-je organizacija nadležna za poslove zapošljavanja, na osnovu zahteva poslodavca.

Zahtev iz stava 1. ovog člana podnosi se u roku od 30 dana od dana zasnivanja radnog odnosa sa osobom sa invaliditetom.

Opštim aktom organizacije nadležne za poslove zapošljavanja utvr-đuju se bliži uslovi i merila za ostvarivanje prava iz čl. 31. i 32. ovog zakona.

## VIII. POSEBNI OBLICI ZAPOŠLJAVANJA I RADNOG ANGAŽOVANJA OSOBA SA INVALIDITETOM

Član 34. (*Napomena: počev od 15.2.2022. god. prestale su da važe odredbe ovog člana u delu koji se odnosi na socijalno preduzeće i organizaciju – „Sl. glasnik RS”, br. 14/22*)

Posebni oblici zapošljavanja i radnog angažovanja osoba sa invaliditetom, koji imaju za cilj zapošljavanje, odnosno radno angažovanje i poboljšanje kvaliteta života osoba sa invaliditetom, mogu biti organizovani kao:

- 1) preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom;
- 2) radni centri;
- 3) socijalno preduzeće i organizacija.

### 1. Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom

Član 35.

Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom jeste pravno lice koje zapošljava i vrši profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom, u skladu sa ovim zakonom.

Član 36.

Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom može da osnuje Republika Srbija, autonomna pokrajina, jedinica lokalne samouprave, privredno društvo, udruženje osoba sa invaliditetom ili drugo pravno ili fizičko lice, u cilju otvaranja novih radnih mesta i zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom može obavljati delatnost pod uslovom:

- 1) da ima u radnom odnosu na neodređeno vreme najmanje pet osoba sa invaliditetom;
- 2) da, u odnosu na ukupan broj zaposlenih, ima u radnom odnosu na neodređeno vreme najmanje 50% osoba sa invaliditetom, od čega najmanje 10% osoba sa invaliditetom koje mogu da se zaposle samo pod posebnim uslovima;

3) da ima odgovarajući prostor i odgovarajuću tehničku i drugu opremu za radno osposobljavanje i rad osoba sa invaliditetom;

4) da ima zaposlena stručna lica za radno osposobljavanje i profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom, ukoliko preduzeće zapošljava više od 20 osoba sa invaliditetom, odnosno angažovana stručna lica ukoliko preduzeće zapošljava manje od 20 osoba sa invaliditetom, i to:

– jedno lice za izvođenje praktične nastave i obuke za poslove za koje se osposobljavaju osobe sa invaliditetom,

– jedno lice za poslove pružanja profesionalne asistencije zaposlenim osobama sa invaliditetom,

– jedno lice – savetnika za integraciju na radnom mestu;

5) da ima dozvolu za obavljanje delatnosti.

### Član 37.

Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom upisuje se u registar privrednih subjekata nadležnog organa, uz prethodno pribavljenu dozvolu ministarstva nadležnog za poslove zapošljavanja.

Dozvola iz stava 1. ovog člana izdaje se po pribavljenom mišljenju ministarstva nadležnog za poslove zdravlja, ministarstva nadležnog za poslove socijalne politike i ministarstva nadležnog za poslove obrazovanja.

Preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom koje u toku obavljanja delatnosti prestane da ispunjava uslove utvrđene članom 36. ovog zakona ministarstvo nadležno za poslove zapošljavanja oduzima dozvolu.

Ministarstvo nadležno za poslove zapošljavanja vodi evidenciju izdatih dozvola.

### Član 38.

Na osnivanje, upravljanje, povezivanje, organizaciju, rad, kao i obavljanje delatnosti preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom primenjuju se propisi koji se odnose na privredna društva, ako ovim zakonom nije drugačije propisano.

### Član 39.

Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, u okviru svoje delatnosti, sprovodi programe mera i ak-

tivnosti profesionalne rehabilitacije iz člana 13. tač. 2), 3) i 7) ovog zakona:

1) za osobe sa invaliditetom zaposlene u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom;

2) za učenike srednjih škola koji stiču obrazovanje po programima za učenike sa smetnjama u razvoju;

3) za osobe sa invaliditetom koje su uključene u mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije.

#### \*Član 40.

Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom ima pravo na mesečnu subvenciju zarade za svaku zaposlenu osobu sa invaliditetom u visini do 75% ukupnih troškova zarade sa pripadajućim doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, ali ne više od 50% prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, u skladu sa propisima o državnoj pomoći za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i drugim propisima o državnoj pomoći koji su potrebni za primenu propisa o državnoj pomoći za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

#### Član 41.

\*Preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom mogu se obezbediti i sredstva za poboljšanje uslova rada, unapređenje proizvodnih programa, uvođenje standarda, poboljšanje kvaliteta proizvoda i pruženih usluga, prilagođavanje radnih mesta ili u druge svrhe, u skladu sa propisima o državnoj pomoći za naknadu dodatnih troškova zapošljavanja osoba sa invaliditetom i drugim propisima o državnoj pomoći koji su potrebni za primenu propisa o državnoj pomoći za naknadu dodatnih troškova zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Sredstva iz stava 1. ovog člana obezbeđuju se iz budžeta Republike Srbije, odnosno iz Budžetskog fonda.

#### Član 42.

Zahtev za dodelu sredstava iz člana 41. ovog zakona podnosi se ministarstvu nadležnom za poslove zapošljavanja i sadrži izveštaj o realizaciji poslovanja, bilans stanja i uspeha u prethodnoj godini, plan

poslovanja za period u kome se koriste ta sredstva, broj i strukturu zaposlenih osoba sa invaliditetom i druge činjenice bitne za dodelu i korišćenje sredstava.

Izveštaj o namenskom korišćenju sredstava preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom dostavlja ministarstvu nadležnom za poslove zapošljavanja šestomesečno i nakon završetka ulaganja.

U slučaju nenamenskog korišćenja sredstava preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom dužno je da dodeljena sredstva vrati sa pripadajućom zakonskom zateznom kamatom.

## **2. Radni centar**

### Član 43.

Radni centar jeste poseban oblik ustanove koja obezbeđuje radno angažovanje kao radno terapijsku aktivnost osoba sa invaliditetom koje se ne mogu zaposliti ili održati zaposlenje ni pod opštim ni pod posebnim uslovima, odnosno čiji je radni učinak manji od jedne trećine radnog učinka zaposlenog na uobičajenom radnom mestu.

Radni centar može da obavlja delatnost pod uslovom da angažuje na radno terapijskim aktivnostima najmanje pet osoba sa invaliditetom, odnosno da angažuje na radno terapijskim aktivnostima najmanje 80% osoba sa invaliditetom u odnosu na ukupan broj radno angažovanih i zaposlenih.

Radno angažovanje osoba sa invaliditetom u radnom centru jeste dugotrajan oblik profesionalne rehabilitacije, u skladu sa psihičkim i fizičkim sposobnostima i željama osobe sa invaliditetom i mogućnostima radnog centra.

U radnom centru može se, na osnovu ugovora sa ustanovom socijalne zaštite za smeštaj korisnika i uz saglasnost staratelja, obezbediti radno angažovanje korisnika smeštaja koji ispunjavaju uslove iz st. 1. i 3. ovog člana.

Za vreme radnog angažovanja u radnom centru osoba sa invaliditetom ostvaruje pravo na novčanu pomoć iz člana 21. ovog zakona.

Radno angažovanje kao radno terapijska aktivnost osoba sa invaliditetom može se obezbediti i u ustanovi socijalne zaštite za smeštaj

korisnika i kod poslodavca posredstvom radnog centra, pod uslovima i na način koji propisuje ministar nadležan za poslove socijalne politike.

#### Član 44.

Radni centar mogu da osnuju Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, kao i organizacije osoba sa invaliditetom ili organizacije njihovih zakonskih zastupnika.

\*Prostorno tehničke uslove, stručnu osposobljenost zaposlenih i druge uslove za rad radnog centra propisuje ministar nadležan za poslove socijalne politike.

### **3. Socijalno preduzeće i organizacija**

#### Član 45.

Socijalno preduzeće, u smislu ovog zakona, jeste privredno društvo koje se osniva za obavljanje delatnosti koja je usmerena na zadovoljenje potreba osoba sa invaliditetom, i koje, nezavisno od ukupnog broja zaposlenih, zapošljava najmanje jednu osobu sa invaliditetom.

Socijalno preduzeće posluje u skladu sa propisima o privrednim društvima.

Socijalna organizacija, u smislu ovog zakona, jeste drugi oblik organizovanja koji se osniva za obavljanje delatnosti koja je usmerena na zadovoljenje potreba osoba sa invaliditetom i koji zapošljava najmanje jednu osobu sa invaliditetom.

Socijalno preduzeće i organizacija dužni su da deo prihoda koji ostvaruju obavljanjem delatnosti ulažu u unapređenje uslova rada, radnih veština, socijalne integracije, životnog standarda i zadovoljenja potreba osoba sa invaliditetom.

## **IX. NADZOR**

#### Član 46.

Ministarstvo nadležno za poslove zapošljavanja vrši nadzor nad radom imalaca javnih ovlašćenja u vršenju poslova državne uprave poverenih ovim zakonom.

Inspeksijski nadzor nad sprovođenjem ovog zakona vrši ministarstvo nadležno za poslove zapošljavanja, preko inspektora.

Način izdavanja, sadržinu i izgled legitimacije inspektora propisuje ministar nadležan za poslove zapošljavanja.

**\*Član 47.**

Izuzetno od člana 46. ovog zakona, inspeksijski nadzor nad sprovođenjem ovog zakona u pogledu ostvarivanja prava, položaja i zaštite osoba sa invaliditetom koje su u radnom odnosu vrši Inspektorat za rad, u skladu sa propisima iz oblasti rada i bezbednosti i zdravlja na radu, a kontrolu ispunjavanja obaveze zapošljavanja i naplatu iznosa od 50% prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike vrši Poreska uprava, u skladu sa propisima o poreskom postupku i poreskoj administraciji.

**Član 48.**

Način praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i način dokazivanja izvršenja te obaveze sporazumno propisuju ministar nadležan za poslove zapošljavanja i ministar nadležan za poslove finansija.

## **X. KAZNENE ODREDBE**

**Član 49.**

Novčanom kaznom od 200.000,00 do 1.000.000,00 dinara kazniće se za prekršaj pravno lice – organizacija nadležna za poslove zapošljavanja, nosilac poslova profesionalne rehabilitacije, preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, ako:

1) ne obavlja poslove podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom (član 11);

2) ne sprovodi ili sprovodi suprotno odredbama ovog zakona mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije (član 13);

3) mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije sprovodi bez pribavljenog odobrenja (član 15. stav 2);

4) ne izda uverenje o stručnoj osposobljenosti (član 18);

5) obavlja delatnost, a ne ispunjava uslove propisane ovim zakonom (član 36. stav 2);



6) ne sprovodi ili sprovodi suprotno odredbama ovog zakona mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije (član 39);

7) ne koristi namenski sredstva za poboljšanje uslova rada unapređenje proizvodnih programa, uvođenje standarda, poboljšanje kvaliteta proizvoda i pruženih usluga, prilagođavanje radnih mesta ili u druge svrhe (član 41. stav 1).

Novčanom kaznom od 10.000,00 do 50.000,00 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana i odgovorno lice u pravnom licu.

#### Član 50.

Novčanom kaznom od 200.000,00 do 1.000.000,00 dinara kazniće se za prekršaj pravno lice, ako:

1) ne snosi troškove profesionalne rehabilitacije (član 19. stav 1);

2) ne omogući zaposlenoj osobi sa invaliditetom odsustvo sa rada za vreme trajanja profesionalne rehabilitacije (član 20. stav 1);

3) ne ispuni obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom ili prijavi da je zaposlena osoba koja se ne smatra osobom sa invaliditetom u skladu sa ovim zakonom (član 24).

Novčanom kaznom od 10.000,00 do 50.000,00 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana i odgovorno lice u pravnom licu.

Novčanom kaznom od 5.000,00 do 400.000,00 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana i preduzetnik.

## XI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Član 51.

U preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom koje je osnovano u skladu sa zakonima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona, udeo državne svojine u svojini preduzeća utvrdiće se u skladu sa Zakonom o sredstvima u svojini Republike Srbije („Službeni glasnik RS”, br. 53/95, 3/96, 54/96, 32/97, 64/99, 44/99 i 101/05), u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Postupci privatizacije preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom pokrenuti pre dana stupanja na snagu ovog zakona prekinuće se do utvrđivanja udela državne svojine u svojini preduzeća, na način utvrđen u stavu 1. ovog člana.

Član 52.

Danom stupanja na snagu ovog zakona, postojeća preduzeća za radno osposobljavanje i zapošljavanje invalida nastavljaju da rade na način i pod uslovima pod kojima su upisani u registar.

Preduzeće za radno osposobljavanje i zapošljavanje invalida osnovano pre stupanja na snagu ovog zakona uskladiće status, organizaciju i opšta akta sa odredbama ovog zakona, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, odnosno u roku od 60 dana od dana okončanja postupka utvrđivanja udela državne svojine u svojini preduzeća.

Član 53.

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o radnom osposobljavanju i zapošljavanju invalida („Službeni glasnik RS”, br. 25/96 i 101/05).

Član 54.

Nadležni ministri doneće bliže propise na osnovu ovlašćenja iz ovog zakona, u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Organizacija nadležna za poslove zapošljavanja dužna je da donese opšta akta i uskladi organizaciju na osnovu ovlašćenja iz ovog zakona, u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 55.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

Odredbe čl. 24. i 29. ovog zakona počinju da se primenjuju protekom roka od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

*Samostalni članovi Zakona o izmenama i dopunama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom*

„Sl. glasnik RS”, br. 32/13 od 08.04.2013. god.

Član 11.

Propis o načinu praćenja izvršenja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršenja te obaveze uskladiće se sa ovim zakonom u roku od šest meseci od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 12.

Postupci započeti pre stupanja na snagu ovog zakona okončaće se u skladu sa propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 13.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

## **8. PRAVILNIK O SADRŽAJU OBRAČUNA ZARADE, ODNOSNO NAKNADE ZARADE**

(„Sl. glasnik RS”, br. 90/14 i 44/18-dr.zak.)

Član 1.

Ovim pravilnikom se propisuje sadržaj obračuna zarade, odnosno naknade zarade.

Član 2.

Obračun zarade, odnosno naknade zarade sadrži:

1) podatke o poslodavcu, i to:

(1) za pravno lice: naziv, sedište (adresa), PIB i matični broj, broj računa i naziv banke kod koje se račun vodi,

(2) za preduzetnika: poslovno ime, sedište (adresa), PIB, matični broj, broj računa i naziv banke kod koje se račun vodi,

(3) za fizičko lice: ime i prezime, adresu, JMBG, broj računa i naziv banke kod koje se račun vodi;

2) podatke o zaposlenom: ime i prezime, adresu, JMBG, naziv banke i broj računa na koji se isplaćuje zarada odnosno naknada zarade;

3) podatke o periodu na koji se odnosi obračun: mesec, odnosno period na koji se odnosi obračun zarade, odnosno naknade zarade (deo ili konačni obračun, odnosno naknade zarade);

4) podatke potrebne za obračun zarade, odnosno naknade zarade, kao i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje i poreza u skladu sa zakonom, kao i iznos zarade odnosno naknade;

5) datum određen za isplatu zarade, odnosno naknade zarade (datum dospelosti).

### Član 3.

Podaci iz člana 2. stav 1. tačka 4) ovog pravilnika sadrže:

1) ostvarene časove rada, odnosno druge podatke od kojih zavisi iznos zarade, i to:

(1) časove redovnog rada prema rasporedu radnog vremena,

(2) časove rada na dan praznika koji je neradni dan,

(3) časove rada noću,

(4) časove prekovremenog rada,

(5) časove rada u smeni;

(6) druge časove rada ostvarene u skladu sa članom 108. stav 4. Zakona o radu;

2) časove pripravnosti;

3) časove za koje zaposleni ostvaruje pravo na naknadu zarade – s posebno iskazanim časovima:

(1) godišnjeg odmora,

(2) privremene sprečenosti za rad do 30 dana,

(3) privremene sprečenosti za rad u slučaju povrede na radu ili profesionalne bolesti,

(4) praznika koji je neradni dan,

(5) plaćenog odsustva,

(6) vojne vežbe,

(7) odazivanja na poziv državnog organa,

(8) porodijskog odsustva i odsustvo sa rada radi nege deteta,

(9) časove odsustva sa rada do kojih je došlo bez krivice zaposlenog ili usled drugih okolnosti za koje zaposleni nije odgovoran,

(10) za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica,

(11) u kojima zaposleni ne radi zbog drugih opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom,

(12) udaljenja sa rada zbog nepoštovanja radne discipline, odnosno povrede radne obaveze i dr.,

(13) odsustva sa rada usled privremene sprečenosti za rad preko 30 dana, osim u slučaju privremene sprečenosti za rad u slučaju povrede na radu ili profesionalne bolesti;

4) časove za koje zaposleni ne prima naknadu – s posebno iskazanim časovima:

- (1) neplaćenog odsustva;
- (2) neopravdanih izostanaka;

5) iznos zarade za obavljene rad i vreme provedeno na radu, i to:

(1) iznos osnovne zarade na osnovu ostvarenih časova rada iz tačke 1) ovog člana,

(2) iznos uvećane zarade, na osnovu ostvarenih časova rada iz tač. 1) i 2) ovog člana,

(3) iznos zarade za radni učinak;

6) iznos zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.);

7) iznos naknade troškova koji imaju karakter zarade (topli obrok, regres i dr.);

8) iznos ostalih primanja iz radnog odnosa koja imaju karakter zarade, odnosno naknade zarade;

9) iznos naknade zarade na osnovu časova iz tačke 3) ovog člana, sa posebno iskazanom naknadom zarade, koja se obezbeđuje iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja, u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja;

10) iznos zarade, odnosno naknade zarade po osnovima iz tač. 5–9) ovog člana;

11) vrstu, osnovicu, stopu i iznos doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na zaradu, odnosno naknadu zarade, koje je poslodavac dužan da obračuna i uplati u ime i u korist zaposlenog (doprinosi iz zarade), i to:

- (1) za penzijsko i invalidsko osiguranje,
- (2) za zdravstveno osiguranje,
- (3) za osiguranje za slučaj nezaposlenosti;

12) stopu poreza, iznos poreske olakšice za plaćanje poreza na zaradu, osnovicu za plaćanje poreza na zaradu i iznos poreza na zaradu;

13) iznos zarade, odnosno naknade zarade bez iznosa pripadajućih doprinosa i poreza (neto), po osnovama iz tač. 11) i 12) ovog člana;

14) vrstu, osnovicu, stopu i iznos doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na zaradu, odnosno naknadu zarade, koje je poslodavac dužan da obračuna i uplati u svoje ime, a u korist zaposlenog (doprinosi na zaradu), i to:

- (1) za penzijsko i invalidsko osiguranje,

(2) za zdravstveno osiguranje,

(3) za osiguranje za slučaj nezaposlenosti;

15) iznos i vrstu obustava;

16) utvrđeni iznos za isplatu, tj iznos zarade, odnosno naknade zarade bez pripadajućih doprinosa i poreza umanjen za iznos obustave – razlika iznosa iz tačke 13) i tačke 15) ovog člana;

17) iznos zarade odnosno naknade zarade koja nije isplaćena ili nije isplaćena u celosti, uz naznaku dana dospelosti ako na taj dan zarada odnosno naknada zarade nije isplaćena.

Obračun zarade, odnosno naknade zarade ne mora da sadrži podatke iz tač. 1–9) ovog člana, u slučaju da se isplaćuje deo zarade, odnosno naknade zarade, osim ako nije u pitanju konačan obračun zarade odnosno naknade zarade.

#### Član 4.

Ako poslodavac na dan dospelosti ne isplati zaradu, odnosno naknadu zarade ili ih ne isplati u celosti, obračun zarade, odnosno naknade zarade, osim podataka iz člana čl. 2. i 3. ovog pravilnika sadrži i potpis ovlašćenog lica i pečat poslodavca.

#### Član 5.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primenjuje se počev od isplate zarade, odnosno na naknade zarade za septembar 2014. godine.

Broj 110-00-00166/2014-02

U Beogradu, 22. avgusta 2014. godine

Ministar,

Aleksandar Vulin, s.r.

## 9. PRIMER OBRASCA OBRAČUNA ZARADE I NAKNADE ZARADE

Na stranama koje slede, pogledajte *Primer obrasca Obračuna zarade i naknade zarade*.

### NAPOMENA:

Budući da izgled obrasca obračuna nije propisan, pomenuti obrazac je **primer koji mi dajemo, i koji sadrži obavezne elemente** kod obračuna zarade odnosno naknade zarade. *Pravilnikom o sadržaju obračuna zarade odnosno naknade zarade* **propisana je obavezna sadržina, ali nije propisana forma** obrazca iz razloga što se elementi za obračun osnovne zarade i radnog učinka utvrđuju opštima aktom, a ne *Zakonom o radu*.

Primer obrasca koji sledi predstavlja situaciju kada se *osnovna zarada opštim aktom utvrđuje kao proizvod osnovice i koeficijenta* i poslužiće Vam kao polazna osnova u obračunu plata.

**Подаци о послодавцу\***

- 1) назив (пословно име или име и презиме послодавца) \_\_\_\_\_
- 2) седиште (адреса послодавца) \_\_\_\_\_
- 3) ПИБ и матични број (ЈМБГ послодавца) \_\_\_\_\_
- 4) број рачуна и назив банке код које се рачун послодавца води \_\_\_\_\_
- \*Податке у загради попуњава предузетник и/или физичко лице*

**Подаци о запосленом**

- 1) име и презиме \_\_\_\_\_
- 2) адреса \_\_\_\_\_
- 3) ЈМБГ \_\_\_\_\_
- 4) назив банке и број рачуна на који се исплаћује зарада и накнаде зараде \_\_\_\_\_

**ОБРАЧУН ЗАРАДЕ И НАКНАДЕ ЗАРАДЕ**

за \_\_\_\_\_  
(навести део или коначни обрачун за месец и годину)

Ред. бр.	Елементи		Часови	
1	2		3	
1.	Могући број часова			
	1.1.	Часови за које запослени прима зараду		
		Од тога:		
		1.1.1.	Редован рад	
		1.1.2.	Ноћни рад	
		1.1.3.	Рад на дане државних и верских празника	
		1.1.4.	Прековремени рад	
		1.1.5.	Рад у смени	
		1.1.6.	Часови рада у другим случајевима у складу са чл. 108. ст. 3. ЗОР	
	1.2.	Часови за које запослени прима накнаду		
		1.2.1.	Државни и верски празник	
		1.2.2.	Боловање до 30 дана	
		1.2.3.	Часови одсуства са рада уз накнаду зараде ("плаћено одсуство")	
1.2.4.		Плаћено одсуство ("принудни одмор")		
	1.2.5.	Годишњи одмор		



		1.2.6.	Часови и другим случајевима када запослени прима накнаду зараде	
	1.3.	Часови за које запослени не прима накнаду		
		1.3.1.	Неплаћено одсуство	
		1.3.2.	Неоправдани изостанци	
	1.4.	Часови за које запослени прима накнаду на терет другог исплатиоца		
		1.4.1.	Боловање преко 30 дана	
		1.4.2.	Породиљско одсуство	
		1.4.3.	Накнада на терет војних и других органа	
		1.4.4.	Остали случајеви	
2.	Часови приправности			
3.	Укупан број часова (ред. бр. 1. + ред. бр. 2.)			
				Износ
4.	Основна зарада по часу (ред. бр. 4.1. x ред. бр. 4.2.)			
	4.1.	Коефицијент посла		
	4.2.	Основна зарада по сату		
5.	Основна зарада за часове рада УКУПНО (ред. бр. 4. x ред. бр. 1.1.1.)			
6.	Увећање (+) односно умањење (-) основне зараде по основу радног учинка			
7.	Зарада по основу основне зараде и радног учинка (ред. бр. 5. + ред. бр. 6.)			
8.	Увећана зарада (ред. бр. 8.1. до ред. бр. 8.6.)			
	8.1.	За рад на дан празника који је нерадни дан		
	8.2.	За прековремени рад		
	8.3.	За рад ноћу		
	8.4.	За рад у сменама		
	8.5.	Минули рад		
		8.5.1.	Минули рад по години (у %)	
		8.5.2.	Број година за обрачун минулог рада (унети пуне године)	
	8.6.	Остала увећања зараде		
9.	Зарада по основу доприноса пословном успеху послодавца (ред. бр. 9.1. до ред. бр. 9.3.)			
	9.1.	Награде		
	9.2.	Бонуси		
	9.3.	Остало		

10.	Накнада трошкова и друга примања која имају карактер зараде (ред. бр. 10.1. до ред. бр. 10.3.)		
	10.1.	Накнада за исхрану ("топли оброк")	
	10.2.	Регрес за годишњи одмор	
	10.3.	Друга примања која имају карактер зараде	
11.	НАКНАДА ЗАРАДЕ (ред. бр. 11.1. до ред. бр. 11.9.)		
	11.1.	За време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан	
	11.2.	За време годишњег одмора	
	11.3.	За време плаћеног одсуства	
	11.4.	За време војне вежбе и одазивања на позив државног органа	
	11.5.	За време боловања на терет послодавца	
	11.6.	За време боловања преко 30 дана ако исплату врши послодавац	
	11.7.	За време породичног одсуства	
	11.8.	За време одсуства за рад из чл. 116. ЗОР	
11.9.	Остале накнаде		
12.	<b>12.1</b>	<b>УКУПНА зарада (ред. бр. 7. + ред. бр. 8. + ред. бр. 9. + ред. бр. 10. + ред. бр. 11.)</b>	
		12.1.1.	УКУПНО зарада
		12.1.2.	УКУПНО накнада зараде
	12.2.	Раније исплаћени део зараде	
		12.2.1.	Раније исплаћени део зараде
		12.2.2.	Раније исплаћени део накнаде зараде
	12.2.	Укупно неисплаћени део зараде (ред. бр. 12.1. - ред. бр. 12.2.)	
		12.3.1.	Неисплаћени део зараде
	12.3.2.	Неисплаћени део накнаде зараде	
13.	<b>Порез из зараде и накнаде зараде</b>		
	13.1.	Раније исплаћени део пореза из зараде за месец	
		13.1.1.	Стопа пореза
		13.1.2.	Основица за обрачун пореза
	13.2.	Укупно неисплаћени део пореза из зараде за месец	
		13.2.1.	Стопа пореза
13.2.2.		Основица за обрачун пореза	
14.	<b>Доприноси за обавезно социјално осигурање из зараде и накнаде зараде</b>		
	14.1.	Раније исплаћени део доприноса зараде за месец	
		14.1.1.	Доприноса за ПИО (стопа доприноса _____ - унети у %)
		14.1.2.	Допринос за здравство (стопа доприноса _____ - унети у %)

		14.1.3.	Допринос за незапосленост (стопа доприноса _____ - унети у %)	
		14.1.4.	Основица за обрачун доприноса за подтачке 14.1.1.-14.1.3.	
	14.2.	Укупно неисплаћени део доприноса из зараде за месец		
		14.2.1.	Доприноса за ПИО (стопа доприноса _____ - унети у %)	
		14.2.2.	Допринос за здравство (стопа доприноса _____ - унети у %)	
		14.2.3.	Допринос за незапосленост (стопа доприноса _____ - унети у %)	
		14.2.4.	Основица за обрачун доприноса за подтачке 14.2.1.-14.2.3.	
15.	15.1.	<b>НЕТО ИЗНОС зараде односно накнаде зараде (ред. бр. 12.) - (ред. бр. 13. + ред. бр. 14.)</b>		
	15.2.	Раније исплаћени део НЕТО зараде, односно накнаде		
	15.3.	Укупно неисплаћени део НЕТО зараде, односно накнаде (ред. бр. 15.1. - ред. бр. 15.2.)		
16.	ОБУСТАВЕ ИЗ ЗАРАДЕ (ред. бр. 16.1. до ред. бр. 16.5.)			
	16.1.	Аконтација зараде		
	16.2.	Синдикална чланарина		
	16.3.	Кредити		
	16.4.	По судским решењем (алиментација и др.)		
	16.5.	Остале обуставе		
17.	<b>За исплату (ред. бр. 15. - ред. бр. 16.)</b>			
	17.1.	Раније исплаћени део		
	17.2.	Укупно неисплаћени део		
18.	Доприноси за обавезно социјално осигурање на зараду и накнаду зараде			
	18.1.	Доприноса за ПИО (стопа доприноса _____ - унети у %)		
	18.2.	Допринос за здравство (стопа доприноса _____ - унети у %)		
	18.3.	Допринос за незапосленост (стопа доприноса _____ - унети у %)		
	18.4.	Основица за обрачун доприноса за тачке 18.1. - 18.3.		
19.	<b>Датум одређен за исплату зараде, односно накнаде зараде</b>			Датум
	19.1.	Датум одређен за исплату првог дела зараде, односно накнаде зараде		
	19.2.	Датум одређен за исплату другог дела зараде, односно накнаде зараде		
	19.3.	Датум одређен за исплату _____ дела зараде, односно накнаде зараде		
	19.4.	Датум одређен за исплату коначног обрачуна зараде, односно накнаде зараде		

У (место)

М. П. \*

ОБРАЧУН ИЗВРШИО  
(име и презиме, потпис овлашћеног лица)

Дана (дан, месец, година) године

..... (naziv poslodavca)  
..... (sedište)  
..... (broj)  
..... (datum)

Na osnovu čl. 30. st. 1. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/05, ... 113/17 i 95/18-aut.tum.) zaključuje se

## UGOVOR O RADU

1. .... (naziv i sedište poslodavca) zasniva radni odnos sa ..... (ime i prezime zaposlenog, vrsta i stepen stručne spreme) sa prebivalištem (boravištem) u ....., (mesto, ulica i broj) broj radne knjižice ....., na radnom mestu ..... (vrsta i opis poslova koje zaposleni obavlja)

2. Zaposleni će obavljati poslove u ..... (mesto rada).

3. Zaposleni zasniva radni odnos na:

- 1) neodređeno vreme;
- 2) određeno vreme na period od ..... do ....., po osnovu ..... (navesti jedan od razloga za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme iz člana 37. Zakona o radu).

4. Zaposleni je dužan da stupi na rad (dan, mesec, godina) .....

5. Probni rad traje ..... Za vreme probnog rada zaposleni će obavljati poslove na radnom mestu .....

6. Zaposleni zasniva radni odnos sa ..... (punim, nepunim ili skraćanim) radnim vremenom, u trajanju od .....

7. Zarada zaposlenog utvrđena u skladu sa zakonom i ..... (opšti akt) iznosi ..... dinara. (navesti novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu i obavezno posebno navesti elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog, ako oni nisu navedeni opštim aktom).

8. Zarada i se isplaćuje ..... (rokovi isplate), a najmanje jedanput mesečno.

9. Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu:

- 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan .....%
- 2) za prekovremeni rad .....%
- 3) za noćni rad .....%
- 4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca .....% (najmanje - 0,4% od osnovice)

10. Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario da radi, za vreme:

- 1) odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan;
- 2) korišćenja godišnjeg odmora;
- 3) plaćenog odsustva;
- 4) vojne službe ili odazivanja na poziv državnog organa.

11. Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad do 30 dana i to:

1) u visini ...% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene Zakonom o radu, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada.

2) u visini ...% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene Zakonom o radu, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

12. Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini .....% zarade koju bi ostvario da radi za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog. (slučajevi prekida rada bez krivice zaposlenog mogu biti navedeni Opštim aktom ili ugovorom o radu)

13. Zaposleni ima pravo na naknadu troškova:

1) za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, (ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz)

2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji u visini .....,

3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu u visini .....,

4) smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu u visini..... (ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade)

5) za ishranu u toku rada u visini....., (ako poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način)

6) za regres za korišćenje godišnjeg odmora u skladu sa opštim aktom.

14. Zaposleni ima pravo na druga primanja i to:

1) .....

2) .....

3) .....

4) .....

15. Zaposleni ima pravo na:

1) odmor u toku dnevnog rada u trajanju od ..... minuta,

2) dnevni odmor u trajanju od ..... časova,

3) nedeljni odmor u trajanju od ..... časova.

16. Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od ..... radnih dana.

17. Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa članom 77. Zakona o radu:

1) ..... (slučaj) u trajanju od ..... radnih dana.

2) ..... (slučaj) u trajanju od ..... radnih dana.

3) ..... (slučaj) u trajanju od ..... radnih dana.

4) ..... (slučaj) u trajanju od ..... radnih dana.

18. Za vreme radnog odnosa zaposleni ne može da vrši sledeće poslove:

..... (naziv i opis poslova) u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica bez saglasnosti poslodavca.

19. Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokovao poslodavcu.

20. Poslodavac se obavezuje da odmah po stupanju zaposlenog na rad, podnese propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

21. Poslodavac je dužan da obezbedi zaštitu života i zdravlja zaposlenog za vreme rada, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

22. Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju povrede ili štete na radu ili u vezi sa radom, nadoknadi štetu, u skladu sa zakonom i ..... (opšti akt)

23. Zaposleni i poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom, ..... (opšti akt) i ovim ugovorom.

24. Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovom i u slučajevima utvrđenim zakonom.

25. Ovim ugovorom utvrđuju se i sledeća prava i obaveze, i to:

.....  
.....  
.....  
.....

26. Ovaj ugovor mogu otkazati zaposleni i poslodavac, u slučajevima i na način propisan Zakonom o radu. Otkazom ugovora, koji je saglasan zakonu, prestaje radni odnos zaposlenog.

27. Ovaj ugovor sačinjen je u 4 (četiri) istovetna primerka, od kojih po 2 (dva) primerka zadržava svaka od ugovornih strana.

U .....

dana ..... 20... godine

.....  
Zaposleni

(M.P.)

.....  
Za poslodavca (direktor)

Na osnovu čl. 30. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/05,... 113/17 i 95/18-aut.tum.) zaključuje se:

## UGOVOR O RADU\*

### Član 1.

1. Ovim ugovorom ..... (naziv i sedište poslodavca) (u daljem tekstu: Poslodavac), zasniva radni odnos sa ..... (ime i prezime zaposlenog) (u daljem tekstu: Zaposleni), sa prebivalištem (boravištem) u ..... (mesto, ulica i broj)

### Član 2.

Zaposleni ima ..... stepen stručne spreme i po zanimanju je .....

### Član 3.

Zaposleni će obavljati poslove ..... (vrsta i opis poslova).

### Član 4.

Zaposleni će obavljati poslove u .....  
(mesto rada: u sedištu poslodavca, van sedišta poslodavca, u drugim prostorijama).

### Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos na:  
1) neodređeno vreme, počev od ..... (datum zasnivanja radnog odnosa);  
2) određeno vreme, počev od ..... godine do ..... god., po osnovu .....  
(jedan od razloga za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme iz čl. 37. Zakona o radu).

### Član 6.

Zaposleni je dužan da stupi na rad ..... (dan, mesec i godina) godine.

### Član 7.

Probni rad traje ..... Za vreme probnog rada Poslodavac i Zaposleni mogu otkazati ugovor o radu, a otkazni rok je .....

### Član 8.

Zaposleni zasniva radni odnos sa ..... (punim / nepunim) radnim vremenom, u trajanju od ..... časova dnevno i ..... časova nedeljno.

### **Član 9.**

Zaposlenom se utvrđuje zarada za poslove koje obavlja, koja ne može biti niža od minimalne zarade propisane (\*\*), i to:

- na ime osnovne zarade, u visini od ..... dinara ..... (po času / mesečno);
- za poslove pod posebnim uslovima rada, u smislu člana ..... (naziv opšteg akta), u visini od ..... dinara ..... (po času / mesečno).

Osnovna zarada iz ovog člana uvećava se za rad noću, samo ako se takav rad vrednuje pri utvrđivanju osnovne zarade.

### **Član 10.**

Radni učinak utvrđuje se na osnovu ocene obavljenog rada Zaposlenog, u skladu sa sledećim kriterijumima:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

### **Član 11.**

Po osnovu radnog učinka, osnovna zarada može da se uveća najviše do .....%, odnosno da se umanjí najviše do ..... %.

### **Član 12.**

Zarada se isplaćuje ..... (navesti rokove), najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

### **Član 13.**

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu:

- 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan .....% od osnovne zarade;
- 2) za noćni rad (ako nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade) u visini .....% od osnovne zarade;
- 3) za prekovremeni rad u visini .....% od osnovne zarade;
- 4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca u visini .....% od osnovne zarade.

### **Član 14.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade i:

- 1) za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana u visini .....% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
- 2) za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana u visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću;
- 3) za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice Zaposlenog u visini .....% prosečne zarade u prethodna tri meseca (najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini);
- 4) za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa Poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu u visini .....% od ..... (utvrditi osnovicu).



## Član 15.

Zaposleni ima pravo na sledeća primanja i naknadu troškova:

- 1) za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako ih Poslodavac nije obezbedio;
- 2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji - na ime dnevnice u visini od ..... dinara, troškove puta i prenoćišta u hotelu ..... (navesti kategoriju hotela);
- 3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu u visini .....
- 4) smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu ....., ako ih Poslodavac nije obezbedio. (npr.: prema stvarnim troškovima, ili u visini od ...)
- 5) za ishranu u toku rada za dane provedene na radu u visini od ..... dinara - za jedan radni dan;
- 6) regres za korišćenje godišnjeg odmora, za svaki dan odmora u visini od ..... dinara;
- 7) otpremninu pri odlasku u penziju u visini .....
- 8) naknadu troškova u slučaju smrti Zaposlenog ili člana njegove uže porodice, u visini troškova pogrebnih usluga prema priloženom računu. Članovima uže porodice u smislu ovog stava smatraju se: .....

## Član 16.

Zaposleni ima pravo na:

1) jubilarnu nagradu povodom jubilarnih godina rada kod Poslodavca u kojima je ostvario izuzetan doprinos u radu, i to:

- za ..... godina rada .....
- za ..... godina rada .....
- za ..... godina rada .....
- za ..... godina rada .....

Kao ostvareni izuzetan doprinos u radu smatra se: .....

2) jubilarnu nagradu za dan osnivanja preduzeća;

3) solidarnu pomoć i to:

- za slučaj teže bolesti u visini od ..... dinara;
- za ortopedska pomagala u visini od ..... dinara;
- za hirurške intervencije čija je cena preko ..... dinara, u visini od ..... dinara;
- za lečenje u inostranstvu u visini od ..... dinara;
- za kupovinu lekova - prema priloženom računu, a najviše u visini od ..... dinara;
- za pomoć u slučaju štete od elementarnih nepogoda u visini od ..... dinara;

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nisu uređene ovim ugovorom primenjuje se Poseban kolektivni ugovor ..... (naziv grane ili delatnosti)  
i kolektivni ugovor kod Poslodavca ..... (naziv poslodavca), ili Pravilnik o radu.

## Član 17.

Zaposleni se obavezuje da na teritoriji ..... (naziv teritorije) ne obavlja, u svoje ime i za svoj račun, kao i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca, sledeće poslove (zabrana konkurencije):

.....

Ako Zaposleni prekrši zabranu konkurencije, Poslodavac ima pravo da zahteva naknadu štete. Zabrana konkurencije iz st.1. ovog čl. važi i po prestanku radnog odnosa, a najduže ..... , pod uslovom da Poslodavac Zaposlenom isplati novčanu naknadu u visini od ..... dinara.

### Član 18.

Radni odnos Zaposlenom prestaje otkazom ovog ugovora od strane Poslodavca ako Zaposleni svojom krivicom učini povrede radnih obaveza, i to:

- 1) nesavesno ili nemarno izvršavanje radnih dužnosti i obaveza;
- 2) odbijanje zaposlenog da obavlja poslove na kojima radi;
- 3) zloupotreba položaja i prekoračenje datog ovlašćenja;
- 4) odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene opštim aktima Poslodavca;
- 5) neprijavlivanje povrede radne obaveze;
- 6) druge povrede radne obaveze predviđene članom 179. Zakona o radu, opštim aktom i ugovorom o radu:

.....  
.....  
.....

### Član 19.

Ovim ugovorom utvrđuju se i sledeća prava i obaveze i to:

.....  
.....  
.....

### Član 20.

Zaposleni i Poslodavac su saglasni da se na sva prava, obaveze i odgovornosti koja nisu utvrđena ovim ugovorom primenjuju odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta.

### Član 21.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom.

### Član 22.

Zaposleni izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu uticati na nesmetano obavljanje poslova predviđenih ovim ugovorom.

### Član 23.

Ovaj ugovor je sačinjen u ..... istovetnih primeraka, od kojih po ..... primerka zadržava svaka od ugovornih strana.

Broj: .....

U .....

Dana .....20 ... godine

ZAPOSLENI

ZA POSLODAVCA - DIREKTOR

..... (M.P.) .....

(\*) U slučajevima kada postoji zaključen kolektivni ugovor, ili kada postoji donet pravilnik o radu.

(\*\*) Iznos osnovne zarade utvrđen ugovorom o radu ne može biti niži od osnovne zarade utvrđene

U skladu sa čl. 68, 108, 118. i 121. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-US, 113/17 i 95/18-aut.tum.),

..... (u daljem tekstu: Poslodavac) i

..... (u daljem tekstu: Zaposleni), zaposlen na radnom mestu :

..... (naziv radnog mesta),

zaključili su dana .... 20... god. sledeći:

## ANEKS UGOVORA O RADU

### Član 1.

Poslodavac se obavezuje da, od dana zaključivanja Aneksa Ugovora o radu, Zaposlenom isplaćuje uvećanu zaradu po osnovu vremena provedenog na radu ("minuli rad") u visini koja je predviđena zakonom.

### Član 2.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom dostavlja pismeni obračun zarade, odnosno naknade zarade, najkasnije do kraja meseca za prethodni mesec. Takođe, Poslodavac je dužan da Zaposlenom preda kopiju prijave na obavezno osiguranje.

Obračun iz stava 1. ovog člana na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u celosti može se dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi.

Obračun zarade i naknade zarade koje je dužan da isplati poslodavac u skladu sa zakonom predstavlja izvršnu ispravu.

### Član 3.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova: prevoza za dolazak i odlazak sa rada, za ishranu u toku rada ("topli obrok") i za regres za korišćenje godišnjeg odmora, i to u skladu sa zakonom i načinom obračuna koji je zakonodovac propisao.

### Član 4.

U svemu ostalom ostaje da važi osnovni Ugovor o radu zaključen između Zaposlenog i Poslodavca.

Aneks ugovora je sačinjen u 4 (četiri) istovetna primerka, a svakoj od ugovornih strana pripada po 2 (dva) primerka.

POSLODAVAC

ZAPOSLENI

.....

.....

# UGOVOR O DOPUNSKOM RADU

Zaključen dana ..... godine u ....., na osnovu člana 202. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/05, ... 13/17 i 95/18-aut.tum.), između:

1. .... (naziv i sedište poslodavca), koga zastupa direktor ..... (ime i prezime), (dalje: Poslodavac)

i

2. .... (ime i prezime, JMBG), po zanimanju ..... (vrsta i stepen stručne spreme), ..... (adresa izvršioca posla) (dalje: Izvršilac posla).

## Član 1.

Izvršilac posla, koji je zaposlen sa punim radnim vremenom u preduzeću ..... (naziv i sedište), obavezuje se da za Poslodavca obavlja sledeće poslove: ..... (naziv i opis poslova).  
Navedene poslove Izvršilac će obavljati u ..... (mesto obavljanja poslova).

## Član 2.

Poslove utvrđene u članom 1. ovog Ugovora, Izvršilac će obavljati u trajanju od ....., i to počev od ..... godine do ..... godine.  
Izvršilac posla će poslove iz člana 1. ovog Ugovora obavljati ..... radnih dana u ..... u ukupnom trajanju od ..... radnih sati (a najviše do jedne trećine punog radnog vremena).  
Poslodavac vodi evidenciju o radnim satima, a Izvršilac posla svojim potpisom daje saglasnost na tu evidenciju na kraju ..... (npr. svake radne nedelje).

## Član 3.

Na ime obavljenog posla po osnovu ovog Ugovora, Poslodavac će Izvršiocu posla isplatiti novčanu naknadu u iznosu od ..... u roku .....  
Poslodavac će, pored naknade iz prethodnog stava, na ime naknade troškova koje je Izvršilac posla imao u vezi sa ugovorenim poslovima, isplatiti Izvršiocu posla i sledeće troškove:

- .....
- .....
- .....
- .....

## Član 4.

Za vreme rada po ovom Ugovoru, Izvršilac posla ima pravo na osiguranje za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja, kao i pravo na zaštitu na radu, u skladu sa važećim propisima.

Član 5.

Po isteku ovog Ugovora, ukoliko se ukaže potreba za daljim radom Izvršioca posla, ugovorne strane mogu zaključiti Aneks ovog Ugovora.

Član 6.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu i Pravilnikom o radu, a otkazni rok je ..... dana.

Član 7.

Ugovorne strane će eventualne sporove po ovom Ugovoru rešavati sporazumno, a sporove koje ne reše sporazumno rešavaće nadležni sud u .....

Član 8.

Ovaj Ugovor sačinjen je u 2 (dva) istovetna primerka, od kojih po 1 (jedan) primerak zadržava svaka ugovorna strana.

U ..... ,  
dana ..... godine.

IZVRŠILAC POSLA

.....

(M.P.)

POSLODAVAC

.....

Na osnovu čl. 197. i 198. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/05,... 113/17 i 95/18-aut.tum. ), zaključuje se

## Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova

Između:

..... (naziv, sedište i adresa poslodavca)  
koga zastupa ..... (ime, prezime, funkcija)  
(dalje: Naručilac posla), s jedne strane,

i  
..... (ime i prezime izvršioca posla, br. l.k.)  
po zanimanju ..... sa prebivalištem u  
..... (mesto, opština, ulica i broj)  
(dalje: Izvršilac posla), s druge strane.

### Član 1.

Izvršilac posla\* se obavezuje da za Naručioca posla obavi sledeći posao/poslove (poslovi koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini):

.....  
.....  
..... (opis posla/poslova)  
na sledeći način .....,  
u roku od ..... do .....

### Član 2.

Posao/poslove iz člana 1. ovog Ugovora Izvršilac posla će obavljati .....  
(mesto obavljanja posla/poslova).  
Radno vreme Izvršioca posla iznosi .....

### Član 3.

Za vreme obavljanja posla/poslova iz člana 1. ovog Ugovora, Izvršilac posla ima pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, u skladu sa zakonom (član omladinske ili studentske zadruge, za vreme obavljanja posla, ima pravo na osiguranje u zavisnosti od slučaja, a u skladu sa zakonom i drugim propisima).

### Član 4.

Ukoliko Izvršilac posla ne izvrši posao/poslove u ugovorenom roku i saglasno zahtevanom kvalitetu, dužan je da u roku od ..... otkloni sve nedostatke na svoj teret.

### Član 5.

Naručilac posla se obavezuje da Izvršiocu posla na ime naknade za izvršeni posao/poslove isplati ..... u roku .....

## Član 6.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu i Pravilnikom o radu, a otkazni rok je ..... dana.

## Član 7.

Ugovorne strane će eventualne sporove po ovom Ugovoru rešavati sporazumno, a sporove koje ne reše sporazumno rešavaće nadležni sud u .....

## Član 8.

Ovaj ugovor sačinjen je u 2 (dva) istovetna primerka, od kojih po 1 (jedan) primerak zadržava svaka ugovorna strana.

U .....

Dana ....., 20... godine

Izvršilac posla

.....

Naručilac posla

.....

\*Prema čl. 197. i 198. Zakona o radu, poslodavac može kao izvršioca privremenih/povremenih poslova angažovati: nezaposleno lice, zaposlenog koji radi nepuno radno vreme - do punog radnog vremena, korisnika starosne penzije, kao i lice koje je član omladinske ili studentske zadruge u skladu sa propisima o zadrugama.

Na osnovu čl. 198. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/05,... 113/17 i 95/18-aut.tum.), zaključuje se

## UGOVOR O OBAVLJANJU PRIVREMENIH I POVREMENIH POSLOVA

### SA ČLANOM STUDENTSKE ODNOSNO OMLADINSKE ZADRUGE

Između:

1. .... (naziv, sedište i adresa poslodavca)  
koga zastupa ..... (ime i prezime, funkcija), (dalje:  
Poslodavac),
2. .... (ime i prezime zadrugara**(1)**) br.  
članske karte: ....., br. lične karte: ....., JMBG:..... po zanimanju  
....., sa prebivalištem (boravištem) u  
..... (mesto, opština, ulica i broj), (dalje: Zadrugar),
3. zadruga : ..... (naziv i sedište zadruga), (dalje:  
Zadruga).

#### Član 1.

Zadruga upućuje Zadrugara na rad kod Poslodavca a radi obavljanja sledećih poslova:

- ..... (naziv i vrsta poslova)  
Upućivanje se vrši na osnovu Uputa broj: ..... od ..... godine (datum).  
Poslove iz ovog člana Ugovora Zadrugar se obavezuje da obavi u periodu od ..... do  
..... (vremenski period ili časovi rada) u ..... (mesto rada).

#### Član 2.

Za obavljanje poslova iz člana 1. ovog ugovora, Zadrugar ima pravo na naknadu za rad, i to  
..... (naknada za rad po radnom času ili  
ukupno, i to u neto ili bruto**(2)** iznosu).

#### Član 3.

Poslodavac je obavezan da dnevno vodi radnu listu za Zadrugara.  
Radna lista iz prethodnog stava sadrži poslove (naziv i vrstu) koje obavlja Zadrugar i časove  
rada.

#### Član 4.

Poslodavac se obavezuje da Zadrugaru naknadi sledeće troškove**(3)**:

.....  
.....



## Član 5.

Poslodavac se obavezuje da ukupan iznos naknade za rad Zadrugaru uplati na tekući račun Zadruga broj: ..... u roku od ..... od dana obavljenog posla (a najmanje jedanput mesečno**(4)**), na osnovu Uputa - računa izdatog od strane Zadruga.

## Član 6.

Zadruga se obavezuje da Zadrugaru izvrši isplatu neto naknade za rad kod Poslodavca u roku od ..... od dana uplate iz člana 5. ovog ugovora, kao i da plati pripadajući porez i doprinose za obavezno socijalno osiguranje u skladu sa zakonom.

## Član 7.

Zadrugar se obavezuje da će izvršavati radne naloge Poslodavca, kao i da će poštovati radnu disciplinu.

## Član 8.

Zadrugar je dužan da Poslodavcu naknadi štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili iz nepažnje, prouzrokovao Poslodavcu.

## Član 9.

Poslodavac je dužan da obezbedi zaštitu života i zdravlja Zadrugara za vreme obavljanja poslova iz člana 1. ovog ugovora i obavezuje se da neće zahtevati od Zadrugara da obavlja poslove na kojima postoji opasnost od povređivanja, profesionalnih i drugih oboljenja.

## Član 10.

Ugovorne strane će eventualne sporove po ovom ugovoru rešavati sporazumno, a za sporove koje ne reše sporazumno nadležan je sud u .....

## Član 11.

Ovaj ugovor sačinjen je u 3 (tri) istovetna primerka, od kojih po 1 (jedan) primerak zadržava svaka ugovorna strana.

U....., dana.....godine.

POSLODAVAC

ZADRUGA

ZADRUGAR

.....

.....

.....

**(1)** Prema čl. 198. Zakona o radu, poslodavac može za obavljanje privremenih i povremenih poslova da zaključi ugovor sa licem koje je član omladinske ili studentske zadruga u skladu sa propisima o zadrugama.

**(2)** Bruto naknada je naknada iz koje se plaća porez, socijalni doprinosi i neto iznos koji se isplaćuje Zadrugaru.

**(3)** Poslodavac nije obavezan, ali može da ugovori pravo na naknadu Zadrugaru za dolazak na rad i odlazak sa rada, a pravo na naknadu za ishranu u toku rada može ugovoriti ako je isplaćuje i ostalim zaposlenima, ali nije obavezan.

Na osnovu člana 30. i čl. 33. i 42. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/05,... 113/17 i 95/18-aut.tum.),

1. .... (naziv privrednog društva, odnosno Poslodavca), sa sedištem u ..... (mesto i adresa), koga zastupa ..... (ime, prezime i funkcija), (dalje: Poslodavac), s jedne strane i

2. ....(ime i prezime zaposlenog, stručna sprema, zanimanje), (dalje: Zaposleni), sa prebivalištem (boravištem) u ..... (mesto, ulica i broj), s druge strane, zaključili su dana ..... 20..... godine, sledeći

## UGOVOR O OBAVLJANJU POSLOVA VAN PROSTORIJA POSLODAVCA

### Član 1.

Zaposleni će poslove .....(vrsta i opis poslova i način organizovanja rada) obavljati van prostorija Poslodavca, u ..... (mesto rada - prostorije).

Zaposleni će poslove obavljati sam ili sa članovima uže porodice, u ime i za račun Poslodavca.

Članovima uže porodice, u vezi sa stavom 2. ovog člana, smatraju se bračni drug, kao i deca, roditelji, braća i sestre Zaposlenog ili njegovog bračnog druga.

### Član 2.

Zaposleni zasniva radni odnos na:

- neodređeno vreme, počev od ..... godine,
- određeno vreme od ..... do ..... godine, u vremenskom trajanju od .....(dan, mesec, godina), po osnovu.....(navesti jedan od razloga za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme iz člana 37. Zakona o radu).

Dužnost je Zaposlenog da stupi na rad .....(dan, mesec, godina) godine.

### Član 3.

Zaposleni je na probnom radu koji traje ..... Za vreme trajanja probnog rada Poslodavac i Zaposleni su u mogućnosti da otkažu ugovor o radu sa otkaznim rokom od ..... dana.

Zaposleni zasniva radni odnos sa ..... (punim/nepunim) radnim vremenom, u trajanju od ..... časova dnevno, tj. .... časova nedeljno.

### Član 4.

Obaveza Poslodavca je da odmah po stupanju Zaposlenog na rad, podnese propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Obaveza Zaposlenog je da Poslodavcu obezbedi da svakodnevno (poslednjeg radnog dana u .....(nedelji/meseću) ) vrši .....

Poslodavac će ..... (odmah,dnevno,mesečno) vršiti kontrolu obavljenog posla i utvrditi količinu i kvalitet izvršenog posla.

## Član 5.

Zaposleni ima pravo na zaradu za obavljene rad i vreme provedeno na radu. Zarada se utvrđuje po radnom času/mesečno i iznosi ..... dinara.

Po osnovu rezultata rada, tj. učinka, zarada Zaposlenog može da se uveća najviše do .....%, odnosno da se umanjí najviše do ..... %, pozivajući se na član ..... opšteg akta Poslodavca.

Zaposleni ima pravo na zaradu iz dobiti Poslodavca, u skladu sa članom ..... opšteg akta Poslodavca.

## Član 6.

Za obavljanje ugovorenih poslova, Zaposleni će upotrebljavati sledeća sredstva rada:

.....

## Član 7.

Za upotrebljavanje i korišćenje sredstava rada iz člana 6. ovog ugovora, Poslodavac je dužan da Zaposlenom isplati naknadu u visini od ..... dinara.

Takođe, Poslodavac se obavezuje da Zaposlenom isplati naknadu na ime drugih troškova rada i to za .....(navesti vrste troškova rada), na osnovu priloženih računa ili drugih dokaza.

## Član 8.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od ..... radnih dana u kalendarskoj godini, prema članu ..... opšteg akta Poslodavca.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima ..... i trajanju od ....., utvrđenom opštim aktom Poslodavca u skladu sa zakonom.

Za dane plaćenog odsustva Zaposleni ima pravo na naknadu zarade koju bi ostvario da je radio tih dana.

## Član 9.

Dužnost Poslodavca je da organizuje rad kojim se obezbeđuje zaštita života i zdravlja Zaposlenog, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Poslodavac će periodično, najmanje jednom ..... (dnevno, mesečno, kvartalno), sa ili bez najave, kontrolisati ispunjenost uslova za rad u prostorijama u kojima Zaposleni vrši rad.

## Član 10.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini zarade koju bi Zaposleni ostvario da radi za vreme odsustvovanja na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe kao i odazivanja na poziv državnog organa. Poslodavac je dužan da Zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad do 30 dana:

- u visini ....% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene Zakonom o radu;

- u visini ....% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene Zakonom o radu, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

## Član 11.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini .....% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice Zaposlenog, ali ne manje od minimalne zarade, najduže za ..... dana. (članom 116. Zakona o radu propisan je maksimalni period od 45 radnih dana u kalendarskoj godini za ostvarivanje naknade zarade za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice Zaposlenog, ali predviđa i izuzetak, uz prethodnu saglasnost nadležnog ministra)

## Član 12.

Zaradom koju bi Zaposleni ostvario da radi, u smislu čl. 10. i 11. ovog ugovora, podrazumeva se zarada iz člana 5. stav 1. ovog ugovora.

Zarada se Zaposlenom isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom Poslodavca, a najmanje jednom mesečno.

## Član 13.

U toku radnog odnosa kod Poslodavca, kao i po prestanku radnog odnosa u roku od ..... godine, Zaposleni ne može da vrši sledeće poslove ..... na teritoriji ..... u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca.

Ukoliko Zaposleni prekrši zabranu konkurencije, Poslodavac ima pravo da zahteva naknadu štete.

Poslodavac se obavezuje da će u svrhu ugovaranja klauzule konkurencije zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u visini od ..... dinara.

## Član 14.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokovao Poslodavcu.

Postojanje štete, njenu visinu i odgovornost Zaposlenog, utvrđuje Poslodavac na predlog komisije, koja je dužna da sasluša Zaposlenog i sprovede postupak za utvrđivanje stvarnog činjeničnog stanja.

## Član 15.

Prestanak radnog odnosa Zaposlenog nastaje otkazom ovog ugovora od strane Poslodavca, ako Zaposleni svojom krivicom učini povrede radnih obaveza utvrđene opštim aktom Poslodavca: .....

.....  
.....

(neodgovorno, neblagovremeno, nesavesno i nemarno izvršavanje poslova; odbijanje izvršavanja poslova koji se utvrđuju ovim ugovorom; nezakonito i neodgovorno raspolaganje sredstvima rada; zloupotreba položaja i prekoračenje ovlašćenja; odavanje poslovne, službene i druge tajne koja je utvrđena zakonom i drugim propisima; falsifikovanje dokumenata; neizvršavanje odluka organa Poslodavca; odbijanje da se izvrši propisani lekarski pregled i u drugim slučajevima predviđenim Zakonom o radu)

Član 16.

Poslodavac i Zaposleni su saglasni da se na sva prava, obaveze i odgovornosti, koja nisu utvrđena ovim ugovorom, primenjuju odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta poslodavca.

Član 17.

Otkaz ugovora može izvršiti svaka od ugovornih strana, pod istim uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 18.

Ovaj ugovor sačinjen je u 4 (četiri) istovetna primerka, od kojih po 2 (dva) primerka zadržava svaka ugovorna strana.

Zaposleni

.....

Direktor

.....

Broj \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (datum)

Na osnovu čl. 30, 33. i 37. Zakona o radu, \_\_\_\_\_ (naziv poslodavca)

(dalje: poslodavac), sa sedištem u \_\_\_\_\_, i (adresa)

\_\_\_\_\_ (dalje: zaposleni), iz \_\_\_\_\_, (ime i prezime zaposlenog) (adresa)

zaključili su dana \_\_\_\_\_ (datum)

## UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VREME

### Član 1.

Poslodavac i zaposleni ovim ugovorom zasnivaju radni odnos na određeno vreme.

### Član 2.

Zaposleni ima \_\_\_\_\_ stepen stručne spreme (stepen)

\_\_\_\_\_ struke. (vrsta)

### Član 3.

Zaposleni je zasnovao radni odnos radi:

a) obavljanja sledećih poslova \_\_\_\_\_

Radni odnos iz ovog stava (a) ovog člana, traje sa prekidima ili bez prekida do okončanja perioda od najduže 24 meseca od stupanja zaposlenog na rad, i to do \_\_\_\_\_ (datum)

b) zamene zaposlenog \_\_\_\_\_, koji privremeno odsustvuje sa rada (ime i prezime)

radi \_\_\_\_\_ (navesti razlog)

(u skladu sa članom 37. stav 4. Zakona o radu).

Radni odnos iz ovog stava (b) ovog člana, traje do \_\_\_\_\_.

### Član 4.

Poslove poverene ovim ugovorom zaposleni obavlja u \_\_\_\_\_ (mesto rada)

### Član 5.

Zaposleni je dužan da stupi na rad \_\_\_\_\_ (datum)

### Član 6.

Zaposleni radi sa punim/nepunim radnim vremenom koje iznosi \_\_\_\_\_ časova dnevno, odnosno \_\_\_\_\_ časova nedeljno.

### Član 7.

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se zavisno od uslova i časova rada na poslovima koje zaposleni obavlja, a obračunava se mesečno, prema vrednosti rada od \_\_\_\_\_ dinara po radnom času, odnosno zarada zaposlenog iznosi \_\_\_\_\_ dinara.

## Član 8.

Zaposlenom se zarada uvećava i to:

- 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan - u visini od \_\_\_\_% od osnovice;
  - 2) za noćni rad - u visini od \_\_\_\_%;
  - 3) za prekovremeni rad - u visini od \_\_\_\_%;
  - 4) za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca - u visini od 0,4%.
- Uvećanje zarade po dva ili više osnova ne može biti niže od zbira procenata po svakom od njih.

## Član 9.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, za vreme:

- 1) odsustvovanja sa rada u dane neradnih praznika;
- 2) korišćenja godišnjeg odmora,
- 3) plaćenog odsustva,
- 4) vojne vežbe i
- 5) odazivanja na poziv državnog organa.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade i za vreme:

- 1) privremene sprečenosti za rad do 30 dana - u visini \_\_\_\_ % prosečne zarade u prethodnih 12 meseci,
- 2) privremene sprečenosti za rad do 30 dana prouzrokovane povredom na radu ili profesionalnom bolešću - u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci,
- 3) prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog - u visini od \_\_\_\_ % prosečne zarade u prethodnih 12 meseci,
- 4) prekida rada naređenog iz razloga bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu - u visini od \_\_\_\_% osnovne zarade.

## Član 10.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova:

- 1) za dolazak na rad i povratak sa rada - u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
- 2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji - u visini izdataka za putovanje, ishranu i prenoćište;
- 3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu - po propisima koji važe za državne službenike i nameštenike;
- 4) za vreme rada na terenu - u visini stvarnih troškova smeštaja i ishrane;
- 5) za ishranu u toku rada - u visini od \_\_\_\_\_ dinara po danu/mesečno;
- 6) za regres za korišćenje godišnjeg odmora - u visini od \_\_\_\_\_ dinara po danu za svaki dan odmora/mesečno.

## Član 11.

Zarada i druga primanja isplaćuju se zaposlenom \_\_\_\_\_ za prethodni mesec.

## Član 12.

Stupanjem na rad, na osnovu ovog ugovora, zaposleni stiče sva prava i preuzima sve obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom i opštim aktom.

## Član 13.

Bez saglasnosti poslodavca, zaposleni ne može, u svoje ime i za svoj račun ili u ime i za račun drugog poslodavca, da na području \_\_\_\_\_ (navesti teritoriju) obavlja sledeće poslove: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (navesti poslove)

Zaposleni koji se ne pridržava zabrane iz st. 1. ovog člana, dužan je da poslodavcu naknadi prouzrokovanu štetu.

## Član 14.

Zaposleni čini povredu radne obaveze ako:

- 1) odbije da radi;
- 2) nesavesno ili nemarno izvršava radne dužnosti;

- 3) neopravdano izostane sa posla najmanje tri uzastopna radna dana;
- 4) protivpravno prisvoji sredstva poslodavca;
- 5) zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 6) oda poslovnu ili službenu tajnu;
- 7) izazove tuču ili nered na radu ili u vezi sa radom;
- 8) \_\_\_\_\_ (navesti ostale povrede).

#### **Član 15.**

Zaposleni može otkazati ovaj ugovor pre isteka roka na koji je zaključen, ali je dužan da pisanu izjavu o otkazu dostavi poslodavcu najmanje 15 dana pre dana koji navede kao dan prestanka radnog odnosa.

Poslodavac može otkazati ovaj ugovor pre isteka vremena na koji je zaključen, samo iz razloga i na način, koji su predviđeni zakonom.

Radni odnos zasnovan ovim ugovorom, prestaje istekom roka za koji je zasnovan, ako ne bude otkazan ili produžen.

Ako zaposleni nastavi da radi najmanje pet radnih dana po isteku roka za koji je zasnovan, ovaj radni odnos postaje radni odnos na neodređeno vreme, pa su ugovorne strane dužne da zaključe odgovarajući ugovor o radu.

#### **Član 16.**

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nisu utvrđene ovim ugovorom, primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta.

#### **Član 17.**

Ovaj ugovor je sačinjen u \_\_\_\_\_ istovetn\_\_\_\_\_ primer\_\_\_\_\_, od kojih svaka strana zadržava po \_\_\_\_\_.

U \_\_\_\_\_  
(mesto)

\_\_\_\_\_  
ZAPOSLENI

\_\_\_\_\_  
DIREKTOR



Na osnovu člana 199. Zakona o radu ("Službeni glasnik Republike Srbije", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/17-US, 113/17 i 95/18-Aut.tum),

1. .... sa sedištem u .....  
ul. .... br. ...., PIB.....,  
koga zastupa ..... u funkciji .....  
(dalje: Naručilac posla), s jedne strane i

2. .... iz .....  
ul. .... br. ...., br.l.k. ....  
(dalje: Izvršilac posla), s druge strane,

zaključili su dana ..... 20..... godine u ....., sledeći:

## UGOVOR O DELU\*

### Član 1.

Izvršilac posla se obavezuje da za potrebe Naručioca posla obavi sledeći posao/poslove ..... na sledeći način ..... i pod sledećim uslovima .....

### Član 2.

Poslove iz člana 1. ovog ugovora Izvršilac posla je dužan da završi najkasnije do 20..... godine.

### Član 3.

Izvršilac posla će poslove iz ovog člana obaviti/obavljati ..... (mesto obavljanja posla/poslova).

### Član 4.

Naručilac posla će, po završetku posla iz člana 1. ovog ugovora, odmah/u roku od ..... dana po prijemu, utvrditi količinu i kvalitet izvršenog posla i o tome sastaviti zapisnik o primopredaji ili izdati pismenu potvrdu o prijemu završnog posla.

### Član 5.

Izvršilac posla je obavezan da postupi po eventualnim primedbama Naručioca posla i otkloni nedostatke u kvalitetu i količini izvršenog posla i to u roku .....

### Član 6.

Ako Izvršilac posla ne izvrši posao iz člana 1. u rokovima predviđenim čl. 2. i 5. ovog ugovora, dužan je da Naručiocu nadoknadi štetu.

## Član 7.

Naručilac posla se obavezuje da Izvršiocu posla obezbedi potreban materijal i uslove za rad (ako su ugovoreni), kao i da mu za izvršeni posao isplati naknadu u bruto/neto iznosu od ..... (slovima: ..... ) dinara, u roku od ..... dana od dana preuzimanja kvalitetno obavljenog posla, odnosno od dana kada je utvrđeno da je posao kvalitetno obavljen.

## Član 8.

Izvršilac posla ima pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje u skladu sa zakonom. Obaveznik uplate doprinosa u skladu sa zakonom je Naručilac posla.

## Član 9.

Na sva pitanja koja nisu predviđena ovim ugovorom, neposredno se primenjuju odredbe Zakona o obligacionim odnosima.

## Član 10.

Ugovorne strane su saglasne da sve eventualne sporove u vezi sa ovim ugovorom rešavaju sporazumno, a u slučaju da se rešenje spora ne može postići na taj način, saglasne su da spor reše pred nadležnim sudom u .....

## Član 11.

Ovaj ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovetna primerka, od kojih se 1 (jedan) nalazi kod Izvršioca posla, a 3 (tri) kod Naručioca posla.

Izvršilac posla

Za Naručioca posla

.....

.....

I.k. br. ....

žiro račun br. ....

kod banke .....

\*Prema članu 199. Zakona o radu, poslodavac može, sa određenim licem, da zaključi ugovor o delu, radi obavljanja poslova koji su van delatnosti poslodavca, a koji imaju za predmet samostalnu izradu ili opravku određene stvari, samostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog posla, ili obavljanje umetničke ili druge delatnosti u oblasti kulture u skladu sa zakonom. Na odnose iz ovog ugovora primenjuju se odredbe čl. 600. do 629. Zakona o obligacionim odnosima ("Službeni list SFRJ", br. 29/78, ... i "Službeni list SRJ", br. 31/93 i naknadne izmene).

# UGOVOR O TRGOVINSKOM ZASTUPANJU

Zaključen između preduzeća:

1. .... iz ....., kao nalogodavca, koje zastupa direktor  
..... iz ....., s jedne strane,

i

2. .... iz ....., trgovinskog zastupnika, s druge strane, koje zastupa  
direktor ..... iz .....

na sledeći način:

## Član 1.

Nalogodavac se ovim ugovorom obavezuje da trgovinskom zastupniku poveri zastupanje u tom smislu što će imati pravo da prodaje robu i to: ..... na unutrašnjem tržištu

## Član 2.

Trgovinski zastupnik se obavezuje da robu iz člana 1. ovog ugovora prodaje na unutrašnjem tržištu ..... po ceni od ..... dinara, franko .....

## Član 3.

Ugovorne strane su se sporazumele da nalogodavac može ovlastiti i drugog trgovinskog zastupnika da može i on prodavati istu robu na istom području i po istim cenama.

## Član 4.

Trgovinski zastupnik se obavezuje da bez pristanka nalogodavca ne preuzima nikakvu obavezu na napred određenom području za istu vrstu poslova, prodaje robe, odnosno da radi za drugog nalogodavca.

## Član 5.

Obostranim sporazumom stranaka, dogovoreno je da se ovaj ugovor zaključuje na neodređeno vreme, s tim da otkazni rok iznosi 7 dana na kraju svakog kalendarskog tromesečja.

## Član 6.

Nalogodavac se obavezuje da trgovinskom zastupniku plaća proviziju u visini od ..... odsto od vrednosti ugovora, a koju će zastupniku isplatiti u roku od ..... dana od dana prijema obaveštenja od banke da je odnosna faktura naplaćena i iznos fakture odobren na njegov račun.

## Član 7.

Trgovinski zastupnik se obavezuje da čuva svaku poslovnu tajnu svog nalogodavca za koju je saznao u vezi sa poverenim poslom i biće odgovoran ako je iskoristi ili je drugome otkrije, pa i posle prestanka ovog ugovora.

## Član 8.

Trgovinski zastupnik se ovlašćuje od nalogodavca da može i ima pravo da naplaćuje bilo koje potraživanje od nalogodavčevih dužnika, za šta mu nalogodavac priznaje posebnu naknadu u iznosu od ..... odsto od ugovorene cene.

Član 9.

Za sva pitanja koja nisu predviđena ovim ugovorom primenjivaće se odredbe Zakona o obligacionim odnosima.

Član 10.

U slučaju spora, ugovorne strane ugovaraju nadležnost privrednog suda u .....

Član 11.

Ovaj ugovor je zaključen u 4 (četiri) istovetna primerka, od kojih svaka strana zadržava po 2 (dva) primeraka.

Ovaj ugovor je zaključen dana ..... u .....

Za trgovinskog zastupnika,  
direktor,

.....

Za nalogodavca,  
direktor,

.....

# UGOVOR O POSREDOVANJU

Zaključen dana ..... u ..... između:  
nalogodavca : preduzeća ..... iz ..... jedne strane, koje zastupa  
direktor ..... iz .....  
i  
posrednika: preduzeća ..... iz ..... s druge strane, koje zastupa  
direktor ..... iz .....  
na sledeći način:

## Član 1.

Posrednik se obavezuje da dovede u vezu nalogodavca sa preduzećem ..... iz  
..... u cilju zaključenja ugovora o ..... i to: .....  
.....

## Član 2.

Ugovarač posrednik se obavezuje da posredništvo obavi u roku od ..... dana nakon  
zaključenja i potpisa ovog ugovora, s tim što ako ne učini posredovanje iz člana 1. ovog ugovora, ugovor  
se ima raskinuti.

## Član 3.

Posrednik se obavezuje da nalogodavca obaveštava o svim okolnostima koje su od značaja za  
izvršenje posredničkog posla.

## Član 4.

Nalogodavac je dužan da posredniku isplati naknadu za ugovorene i izvršene poslove iz ovog ugovora  
i to u visini od ..... dinara, kao i da plati sve druge troškove koje je imao pri posredovanju.

## Član 5.

Obe ugovorne strane su se saglasile da posrednik, koji je dobio nalog za posredovanje, ne može  
vršiti  
posredovanje za bilo koju drugu stranu.

## Član 6.

Ugovarač posrednik odgovara za svaku štetu koju nalogodavac pretrpi, u slučaju da zaključeni ugovor  
bude poništen.

## Član 7.

Nalogodavac se isto tako obavezuje da naknadu iz člana 4. ovog ugovora isplati posredniku u roku  
od ..... dana, po zaključenju ugovora o .....

## Član 8.

Ugovorne strane su se sporazumele da se ovaj ugovor može raskinuti samo putem pismenog  
otkaza, a sa otkaznim rokom od ..... dana.

Član 9.

Za sva pitanja koja nisu dogovorena ovim ugovorom, primenjivaće se odredbe Zakona o obligacionim odnosima.

Član 10.

U slučaju spora, ugovorne strane ugovaraju nadležnost privrednog suda u .....

Član 11.

Ovaj ugovor je sačinjen u 4 (četiri) primerka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (dva) primeraka.

Za posrednika,  
direktor,

.....

Za nalogodavca,  
direktor,

.....

## Ugovor o radu sa stranim državljaninom

Na osnovu odredbe člana 1. stav 2. u vezi sa članom 3. stav 2. kao i na osnovu odredbe člana 30. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/05,... 113/17 i 95/18-aut.tum.) ugovorne strane, i to:

1. **Privredno društvo** \_\_\_\_\_, (*pun naziv i sedište poslodavca*), koga zastupa direktor, kao **POSLODAVAC** (u daljem tekstu **POSLODAVAC**), s jedne strane

i

2.

	(Ime i prezime zaposlenog)
	(mesto boravka, ulica i broj)
	(broj pasoša)
	(Matični broj)
	(Broj radne knjižice)
	(Radno mesto)
Kao Zaposleni (u daljem tekstu Zaposleni), s druge strane	

Zaključuju, dana \_\_\_\_\_ godine sledeći

### UGOVOR O RADU SA STRANIM DRŽAVLJANINOM

br. \_\_\_\_ / \_\_\_\_

#### Preambula

Ugovorne strane saglasno konstatuju da je Zaposleni - državljanin \_\_\_\_\_ (navesti zemlju čiji je državljanin), kao i da poseduje pasoš \_\_\_\_\_ (navesti zemlju koja je izdala pasoš) br. \_\_\_\_\_. Iz tog razloga Zaposleni zasniva radni odnos sa Poslodavcem, po osnovu odredba Zakona o zapošljavanju stranaca ("Sl. glasnik RS", br. 128/14) i odredbama Zakona o radu Republike Srbije ("Sl. glasnik RS", br. 24/05,... 113/17 i 95/18-aut.tum.).

#### Član 1.

Poslodavac i zaposleni ovim ugovorom zasnivaju radni odnos na određeno vreme.

#### Član 2.

Zaposleni ima \_\_\_\_\_ (*stepen*) stručnu spremu \_\_\_\_\_ (*vrsta*) struke.

### Član 3.

Zaposleni je zasnovao radni odnos radi obavljanja sledećih poslova i radnih zadataka \_\_\_\_\_ (naziv poslova i radnih zadataka).

Ovaj ugovor zaključuje se na period od \_\_\_\_\_, i to od \_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_.

### Član 4.

Poslove poverene ovim ugovorom zaposleni obavlja u \_\_\_\_\_.  
(*mesto rada*).

### Član 5.

Zaposleni je dužan da stupi na rad \_\_\_\_\_ godine (datum).

### Član 6.

Zaposleni radi sa punim radnim vremenom koje iznosi osam časova dnevno, odnosno 40 časova nedeljno.

### Član 7.

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se zavisno od uslova i časova rada na poslovima koje zaposleni obavlja, a obračunava se mesečno, prema vrednosti rada od \_\_\_\_\_ dinara po radnom času.

Za noćni i smenski rad osnovna zarada se utvrđuje prema vrednosti rada od \_\_\_\_\_ dinara po radnom času.

### Član 8.

Radni učinak zaposlenog se utvrđuje na osnovu kvaliteta i obima rada, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Kvalitet rada vrednuje se sledećim merilima: \_\_\_\_\_.

Obim rada vrednuje se sledećim merilima: \_\_\_\_\_.

Odnos prema radnim obavezama se vrednuje sledećim merilima: \_\_\_\_\_.



## Član 9.

Zaposlenom se zarada uvećava i to:

- 1) za rad na dan neradnog praznika- u visini od \_\_\_% od osnovice;
- 2) za prekovremeni rad- u visini od \_\_\_% od osnovice;
- 3) za svaku punu godinu dana rada - u visini od 0,4%\_\_.

Uvećanje zarade po dva ili više osnova ne može biti niže od zbira procenata po svakom od njih.

## Član 10.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, za vreme:

- 1) odsustvovanja sa rada u dane neradnih praznika;
- 2) korišćenja godišnjeg odmora;
- 3) plaćenog odsustva;
- 4) vojne vežbe;
- 5) odazivanja na poziv državnog organa.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme:

- 1) privremene sprečenosti za rad do 30 dana - u visini \_\_\_% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci;
- 2) privremene sprečenosti za rad prouzrokovane povredom na radu ili profesionalnom bolešću - u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci;
- 3) prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog - u visini od \_\_\_% osnovne zarade.

## Član 11.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova:

- 1) za dolazak na rad i povratak sa rada - u visini prevozne karte u javnom saobraćaju;
- 2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji - u visini izdataka za putovanje, ishranu i prenoćište;
- 3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu - po propisima koji važe za zaposlene u organima Republike Srbije;
- 4) za vreme rada na terenu - u visini stvarnih troškova smeštaja i ishrane\*\*;
- 5) za ishranu u toku rada - u visini od \_\_\_\_\_ dinara za jedan radni dan;
- 6) za regres za korišćenje godišnjeg odmora - u visini od \_\_\_\_\_ dinara za svaki dan odmora.

## Član 12.

Zaposleni ima prava na:

- 1) otpremninu pri odlasku u penziju - u visini od \_\_\_\_\_ prosečne zarade (najmanje u visini dve prosečne zarade, u skladu sa članom 119. Zakona o radu);
- 2) naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
- 3) naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja;
- 4) jubilarnu nagradu za svakih deset godina neprekidnog rada- u visini \_\_\_\_\_ prosečne zarade;
- 5) solidarnu pomoć u slučaju elementarne nepogode ili bolesti, koje pogode njegovo domaćinstvo - u visini koja ne može biti niža od minimalne zarade.

Pod prosečnom zaradom iz ovog člana smatra se prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.

### Član 13.

Zarada i druga primanja isplaćuju se zaposlenom prvog i drugog u mesecu za prethodni mesec.

### Član 14.

Stupanjem na rad, na osnovu ovog ugovora, zaposleni stiče sva prava i preuzima sve obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom i opštim aktom\*\*\*.

### Član 15.

Bez saglasnosti poslodavca, ne može, u svoje ime i za svoj račun ili u ime i za račun drugog poslodavca, da na području \_\_\_\_\_ (navesti teritoriju) obavlja sledeće poslove:  
\_\_\_\_\_.

Poslove iz stava 1. ovog člana, zaposleni ne može da obavlja i dve godine po prestanku radnog odnosa, ako poslodavac isplati zaposlenom novčanu naknadu u visini od \_\_\_\_\_ dinara.

Zaposleni koji se ne pridržava zabrane iz st.1. i 2. ovog člana, dužan je da poslodavcu naknadi prouzrokovanu štetu.

### Član 16.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom, ako za to postoje opravdani razlozi i to:

1. Ako utvrdi da zaposleni ne ostvaruje rezultate rada
2. Ako je utvrđeno da zaposleni nema potrebna znanja i sposobnost za obavljanje poslova na kojima radi.
3. Ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene ovim Pravilnikom i/ili Ugovorom o radu. Povredama radne obaveze prema ovom Pravilniku smatraju se:
  1. *Neizvršavanje, odnosno nesavesno, nemarno ili neblagovremeno izvršavanje radnih zadataka i poslova utvrđenih ugovorom o radu,*
  2. *Nesavestan, nemaran i neodgovoran odnos prema imovini Privrednog društva ili trećih lica koja mu je poverena (sredstva i predmeti rada),*
  3. *Korišćenje imovine Privrednog društva ili trećih lica, koja mu je poverena, u privatne svrhe,*
  4. *Krađa imovine Privrednog društva, kao i imovine trećih lica u poslovnom prostoru Privrednog društva, pokušaj krađe te imovine, pripremne radnje u cilju izvršenja krađe, kao i pomaganje ili prikrivanje drugih lica u navedenim aktivnostima,*
  5. *Nepridržavanje mera i propisa o zaštiti na radu (mere i propisi o zaštiti života i zdravlja zaposlenih, sredstava rada i životne sredine),*
  6. *Nepridržavanje mera i propisa o zaštiti od požara, kao i nepridržavanje propisa i mera o obezbeđenju objekata Privrednog društva,*

7. Ometanje jednog ili više zaposlenih pri obavljanju poslova u Privrednom društvu,
8. Neuredno držanje dokumenata ili drugih sredstava rada, ako je zbog toga došlo do zastoja u procesu rada,
9. Davanje netačnih ili neproverenih podataka kada je to uticalo na donošenje odluka organa Privrednog društva, ili prikrivanje podataka, obaveštenja i dr, informacija koje su bitne za funkcionisanje društva,
10. Zaključivanje nepovoljnih ili štetnih ugovora, ili davanje pogrešnih i nepotpunih podataka koji su uticali na zaključivanje takvih ugovora,
11. Davanje i primanje mita, poklona i drugih pogodnosti u vezi sa radom, osim uobičajenih poklona,
12. Rukovanje novcem i hartijama od vrednosti, suprotno aktima Privrednog društva i uputstvima,
13. Prodaja robe po cenama različitim od zaduženja,
14. Neprijavljivanje promena, odnosno davanje netačnih podataka, o adresi prebivališta odnosno boravišta, kada zbog toga nastupe štetne posledice za Privredno društvo,
15. Politička agitacija u Privrednom društvu (deljenje programa, letaka ili drugog materijala političkih stranaka i drugih političkih organizacija i slično)
16. Zloupotreba položaja i prekoračenja datog ovlašćenja
17. Falsifikovanje isprava i pokušaj falsifikovanja isprava, ili davanje netačnih podataka i izjava u cilju obmanjivanja, koje je dovelo ili moglo dovesti do štetnih posledica za Privredno društvo,
18. Dezinformisanje ili netačno prikazivanje rada i odluka organa upravljanja Privrednog društva koje je dovelo ili moglo dovesti do narušavanja ugleda zaposlenih ili same Privrednog društva,
19. Davanje netačnih izjava, neosnovane optužbe, klevete, pretnje i slično, u cilju stvaranja nezdravih međuljudskih odnosa u Privrednom društvu, kao i radi ostvarenja lične koristi,
20. Svi postupci kojima se na grub način ruši ugled Privrednog društva,
21. Odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, Pravinikom o radu ili drugim aktom Privrednog društva, odnosno pokušaj odavanja podataka koji predstavljaju poslovnu tajnu,
22. Nepriстойan i nekorektan odnos prema strankama i poslovnim partnerima, kao i drugim zaposlenima u društvu
23. Podstrekavanje zaposlenog na izvršenje ili pomaganje zaposlenom u izvršenju povrede radne obaveze,
24. Odbijanje zaposlenog da postupi po nalogu neposrednog rukovodioca, ako je nalog u vezi sa poslovima za koje je zaključio ugovor o radu,
25. Propuštanje obaveze dostavljanja dokaza o privremenoj sprečenosti za rad ni posle pisane opomene neposrednog rukovodioca po isteku zakonskog roka predviđenog procedurom opisanom Pravilnikom o radu,
26. Svako zlonamerno postupanje kojim se prouzrokuje šteta ili je šteta mogla da nastupi za Privredno društvo,
27. Zloupotreba dnevnica za službena putovanja,
28. Zloupotreba platnih kartica,
29. Povrede koje se odnose na kršenje odredbi procedura Privrednog društva, povredu odnosno kršenje odredaba o sukobu interesa.

*(Navesti i druge razloge koji predstavljaju povredu radne obaveze)*

4. Ako ne poštuje radnu disciplinu, a posebno u sledećim slučajevima:

- a) *Dolazak na rad u alkoholisanom stanju ili upotreba alkohola ili drugih narkotičkih sredstava za vreme rada ili odbijanje da se podvrgne alko testu. Pod alkoholisanim stanjem podrazumeva se prisutvo alkohola u krvi vise od 0,20 promila utvrđeno alko testom,*
- b) *Neopravdano kašnjenje na rad, 5 ili više puta u toku meseca,*
- c) *Neopravdani nedolazak na rad ili izlazak sa rada pre završetka radnog vremena 3 ili više puta u toku meseca,*
- d) *Nedolično ponašanje prema zaposlenima u Privrednom društvu, kao sto su svađe, psovke, nepristojno obraćanje, kleveta, uvreda i slicno,*
- e) *Izazivanje nereda ili tuče, kao i učestvovanje u tuči u Privrednom društvu,*

*(Navesti i druge razloge koji predstavljaju povredu radne discipline)*

5. Ako zaposleni učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom

6. Ako se zaposleni ne vrati na rad u Kompaniju u roku od 15 dana od dana isteka roka za mirovanje radnog odnosa

7. Ako zaposleni zloupotrebi pravo na odsustvo usled privremene sprečenosti za rad (bolovanje)

8. Ako odbije da zaključi Aneks ugovora o radu, shodno odredbi člana 171. stav 1. tačka 1. do 4 Zakona o radu RS

9. Ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenih poslova ili dođe do smanjenja obima poslova.

## **Član 17.**

Zaposleni može otkazati ugovor o radu po svom nahođenju ali je dužan da pisanu izjavu o otkazu dostavi poslodavcu najmanje 15 dana pre dana koji navede kao dan prestanka radnog odnosa.

Poslodavac može otkazati ovaj ugovor samo iz razloga i na način koji su predviđeni zakonom.

## **Član 18.**

Pre zaključenja ugovora, zaposleni izjavljuje da je poslodavca obavestio o svim bitnim okolnostima koje utiču ili mogu da utiču na obavljanje poslova iz člana 3. ovog ugovora, i da se podaci o tome nalaze u personalnoj službi.

Strani državljanin može zasnovati radni odnos ako ima odobrenje za stalno nastanjenje, odnosno za privremeni boravak u Republici Srbiji (izdaje Ministarstvo unutrašnjih poslova - Odeljenje za strance) i ako dobije odobrenje za zasnivanje radnog odnosa od nadležnog organa u Republici Srbiji (Nacionalna služba za zapošljavanje).

Pre zaključenja ugovora, poslodavac izjavljuje da je zaposlenom pružio obaveštenja o uslovima i organizaciji rada, i da mu je učinio dostupnim opšte akte o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa.

## Član 19.

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nisu utvrđene ovim ugovorom, primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta.

## Član 20.

Ovaj ugovor sačinjen je u \_\_\_\_\_ istovetna primerka, od kojih po \_\_\_\_\_ primerka zadržava svaka ugovorna strana.

U \_\_\_\_\_

Dana \_\_\_\_\_, 20\_\_\_\_ godine

\_\_\_\_\_  
(zaposleni)

\_\_\_\_\_  
Direktor, odnosno preduzetnik)

## Glava XV

### NOVI ZAKON O BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJU NA RADU

U „Sl. glasniku RS“, br. 35/23 od 29.4.2023. god., objavljen je *novi Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu* (u daljem tekstu: *Zakon*), čija primena **počinje 7. maja 2023. god.**

Nakon 18. godina R.Srbija je dobila *novi Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu*, koji je **usaglašen sa svim standardima Evropske unije.**

**Novine** koje donosi novi *Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu* značajno poboljšavaju postojeći sistem, i uspostavljaju **mного više standarde zaštite zdravlja i bezbednosti na radu**, koji zavise podjednako i od poslodavca i od samih radnika.

Postoji niz prava koja će radnici imati na osnovu ovog *Zakona*, kao što je **pravo na redovne lekarske preglede**, zatim prava koja imaju za cilj da ih zaštite od **povreda na radu, profesionalnih bolesti ili bolesti u vezi sa radom**. Tekst novog *Zakona* sadrži i **mere kako bi se sankcionisala svaka vrsta budućih i mogućih povreda**, kao što je mera zatvaranja gradilišta od strane inspekcije rada u određenom periodu, ali i **pooštrena kaznena politika**, koju predviđa novi zakon.

## **PAŽNJA!**

Skrećemo pažnju na to da su **najviše kazne prema dosadašnjem zakonu iznosile do 1.000.000 din.** za poslodavce sa svojstvom pravnog lica, **a sada najviše kazne idu i do 2.000.000 dinara!**

Novi zakon, pored ostalih, propisuje i **35 prekršaja sa kaznama od 1.500.000 do 2.000.000 dinara** za prekršaj **poslodavca** sa svojstvom **pravnog lica**, kao i **20 prekršaja sa kaznama od 1.000.000 do 1.500.000 dinara** takođe, za poslodavca sa svojstvom pravnog lica.

Naime, počev od **7. maja**, novi *Zakon* predviđa **76 različitih prekršaja** zbog povreda zakona. Za sve prekršaje predviđena je **novčana kazna u rasponu i u fiksnom iznosu** propisanom *Zakonom o prekršajima*. **Za propisane prekršaje mogu da odgovaraju:** poslodavac sa svojstvom **pravnog lica** od 1.500.000 do 2.000.000 dinara, poslodavac koji je **preduzetnik** od 400.000 do 500.000 dinara, poslodavac **fizičko lice** od 50.000 do 150.000 dinara, **direktor**, odnosno drugo **odgovorno lice** kod poslodavca od 50.000 do 150.000 dinara.

Propisane su novčane **kazne u fiksnom iznosu za zdravstvenu ustanovu** koja obavlja delatnost medicine rada od 300.000 dinara, **sa-vetnika**, odnosno **saradnika za bezbednost i zdravlje na radu od 50.000 dinara i zaposlenog od 20.000 dinara**.

Dakle, novina u odnosu na dosadašnji zakon je i propisivanje novčanih kazni u fiksnom iznosu i pooštavanje kaznene politike. Zakonodavac smatra da će adekvatna kaznena politika za prekršaje iz ove oblasti uticati, osim na izricanje kazne u primerenom novčanom iznosu, i na naplatu istih u cilju postizanja svrhe kažnjavanja, što će posredno za posledicu imati poboljšanje stanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Glavni cilj novih zakonskih rešenja jeste **veći stepen zaštite zaposlenih na radu**, što podrazumeva generalno **unapređenje uslova rada i smanjenje povreda na radu**.

S tim u vezi, *novi Zakon* donosi **nove obaveze**, kako **za poslodavce**, tako **i za zaposlene**. Neke od novih obaveza poslodavaca obuhvataju: upućivanje zaposlenih na **lekarski pregled**, izdavanje **dozvole za rad** na pojedinim poslovima, obaveza unosa propisanih podataka u **elektronski Jedinstveni registar povreda na radu**, zatim,  **donošenje novih akata** od strane poslodavca, i drugo.

Pored navedenog, **proširena je nadležnost Inspekcije rada** kako bi se obezbedila efikasnija primena ovog zakona.

**Efikasnijoj primeni novog Zakona** kod poslodavaca, a **u cilju obezbeđivanja većeg stepena zaštite zdravlja i bezbednosti na radu**, doprineće i druge novine kao što su, na primer:

- **obaveza poslodavca** da donese **program za osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad**, uz obavezu da taj program obnavlja i menja kada je to potrebno;

- obaveza **periodičnog obnavljanja osposobljavanja i ograničavanja roka važenja licence na pet godina za lica za bezbednost i zdravlje na radu** kod poslodavaca,

- proširen je krug lica koja imaju obaveze i odgovornosti iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu uvođenjem, tj. prepoznavanjem nove kategorije obveznika - **lica koja se samozapošljavaju**;

- podizanje nivoa kompetencija **lica za bezbednost i zdravlje na radu** kod poslodavaca u određenim visokorizičnim delatnostima.

## Razlozi za donošenje novog Zakona

Razlozi za donošenje novog Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu mogu se razmatrati sa stanovišta da je dosadašnji Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu („Sl. glasnik RS“, br. 101/05, 91/15 i 113/17-dr.zak.) donet i u primeni **od novembra 2005. god.** i da su se u međuvremenu desile značajne ekonomske i društvene promene koje nameću **obavezu njegovog daljeg usklađivanja sa standardima EU, posebnim konvencijama MOR-a** koje je naša država ratifikovala, usklađivanje sa izmenama u pravnom sistemu Republike Srbije, **izmenama u politici** u oblasti **bezbednosti i zdravlja** na radu, **prilagođavanje stvarnim potrebama**, kao i preciznijeg ili drukčijeg uređivanja pojedinih odredaba u cilju stvaranja **pravne sigurnosti i transparentnosti** u primeni.

Tekst dosadašnjeg zakona nije bitno menjan skoro 17 godina, od početka primene. Zakon je samo jednom izmenjen i dopunjen 2015. god., i to, kako bi se otklonili nedostaci uočeni u dotadašnjoj primeni i iz-



vršilo dalje usklađivanje sa *Direktivom 89/391/EEZ o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja zaposlenih na radu*. Izmene i dopune, na prvom mestu su se odnosile na podizanje nivoa kompetencije lica za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavaca u određenim visokorizičnim delatnostima, uvođenje obaveze poslodavca da donese *program za osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad*, uvođenje obaveze periodičnog obnavljanja osposobljavanja i ograničavanje roka važenja licence na pet godina, a u cilju promovisanja i unapređenja bezbednosti i zdravlja na radu u R.Srbiji utvrđena su nacionalna priznanja za izuzetna postignuća u ovoj oblasti.

„*Stari*“ Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu **delimično je usklađen sa okvirnom Direktivom 89/391/EEZ o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja zaposlenih na radu**, zbog čega je **neophodno izmenama i dopunama** normativnog okvira u ovoj oblasti **povećati nivo usklađenosti**.

Pored potrebe usklađivanja sa pravom *Evropske unije* i standardima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, na potrebu predlaganja novih rešenja ukazuje i višegodišnja primena dosadašnjeg *Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu* („Sl. glasnik RS“, br. **101/05**, 91/15 i 113/17-dr. zak. – u daljem tekstu „*stari*“ Zakon).

**Problemi u primeni** dosadašnjeg, „*starog*“ Zakona na koje su privredni subjekti najčešće ukazivali, između ostalog, odnose se na:

- **sprovođenje postupka procene rizika i donošenje akta o proceni rizika,**
- **zaključivanje sporazuma o zajedničkom sprovođenju mera bezbednosti i zdravlja na radu kad dva poslodavca dele radni prostor,**
- **organizovanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu,**
- **neadekvatno prenošenje odredaba Direktive 89/391/EEZ koje se odnose na organizovanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu,**
- **praćenje zdravstvenog stanja zaposlenih i konsultovanje, informisanje i saradnja sa zaposlenima.**

Istovremeno, **neophodno je bilo uvesti nove institute** u režim zaštite zaposlenih, koji se prevashodno odnose na **obezbeđivanje veće zaštite zdravlja i proširivanje kruga lica koja uživaju zaštitu**.

Pored ostalog, postojala je i **potreba usklađivanja Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu sa odredbama Zakona o radu** („Sl. glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-US, 113/17 i 95/18-aut.tumač.), kao i **sa odredbama sledećih zakona:**

- Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Sl. glasnik RS“, br. 25/19),
- Zakona o zdravstvenom osiguranju („Sl. glasnik RS“, br. 25/19),
- Zakona o ostvarivanju prava na zdravstvenu zaštitu dece, trudnica i porodilja („Sl. glasnik RS“, br.104/13),
- Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom („Sl. glasnik RS“, br. 36/09 i 32/13),
- Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju („Sl. glasnik RS“, br. 34/03, 64/04-US; 84/04-dr.zak., 85/05, 101/05-dr.zak., 63/06-US, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14, 142/14, 73/18, 46/19-US, 86/19 i 62/21),
- Zakona o zdravstvenoj dokumentaciji i evidencijama u oblasti zdravstva („Sl. glasnik RS“, br. 123/14, 106/15, 105/17 i 25/19-dr.zak.),
- Zakona o opštoj bezbednosti proizvoda („Sl. glasnik RS“, br. 41/09 i 77/19),
- Zakona o tehničkim zahtevima za proizvode i ocenjivanju usaglašenosti („Sl. glasnik RS“, br. 9/21),
- Zakona o rudarstvu i geološkim istraživanjima („Sl. glasnik RS“, br. 101/15, 95/18-dr.zak. i 40/21),
- Zakona o planiranju i izgradnji („Sl. glasnik RS“, br. 72/09, 81/09-ispr., 64/10-US, 24/11, 121/12, 42/13-US, 50/13-US, 98/13-US, 132/14, 145/14, 83/18, 31/19, 37/19-dr.zak., 9/20 i 52/21),
- Zakona o visokom obrazovanju („Sl. glasnik RS“, br. 88/17, 27/18-dr.zak. i 73/18),
- Zakona o obrazovanju odraslih („Sl. glasnik RS“, br. 88/17, 73/18, 27/18-dr.zak., 67/19, 6/20-dr.zakoni, 11/21-aut.tumač., 67/21 i 67/21-dr.zak.),
- Zakona o poljoprivredi i ruralnom razvoju („Sl. glasnik RS“, br. 41/09, 10/13-dr.zak., 101/16 i 67/21-dr.zak.),
- Zakona o privrednim društvima („Sl. glasnik RS“, br. 36/11, 99/11, 83/14-dr.zak., 5/15, 44/18, 95/18 i 91/19),
- Zakona o hemikalijama („Sl. glasnik RS“, br. 36/09, 88/10, 92/11, 93/12 i 25/15),

- Zakona o prekršajima („Sl. glasnik RS“, br. 65/13, 13/16, 98/16-US, 91/19-dr.zak. i 91/19),
- Zakona o opštem upravnom postupku („Sl. glasnik RS“, br.18/16 i 95/18-aut.tumač.),
- Zakona o inspekcijskom nadzoru („Sl. glasnik RS“, br.36/15, 44/18-dr.zak. i 95/18) i dr.

Dosadašnji **način vođenja evidencije povreda na radu** u R.Srbiji je zastareo i nije pratio promene koje je doneo tehnološki razvoj. Imajući u vidu prioritete Vlade za uspostavljanje digitalizacije na svim nivoima u državnoj upravi, nameće se **obaveza uspostavljanja elektronskog registra povreda na radu**. Uvođenje *jedinstvenog registra povreda na radu* prema *Evropskoj metodologiji povreda na radu* (ESAW) je obaveza koja je proistekla iz *Pregovaračkog poglavlja 18 – Statistika*. **Jedinstveni registar povreda na radu** može obezbediti brojne pozitivne efekte: elektronsku prijavu povreda na radu, smanjenje troškova, ušteda vremena za poslodavce, ubrzavanje procesa ostvarivanja prava, dostupnosti podataka o izvoru i uzroku povreda na radu, sistematsku obradu i analiziranje podataka. Takođe, svim učesnicima u sistemu bezbednosti i zdravlja na radu (*Uprava za bezbednost i zdravlje na radu, Inspektorat za rad, Republički fond za zdravstveno osiguranje, Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje, instituti za medicinu rada, obrazovne ustanove, poslodavci, zaposleni, mediji*) mogu biti **dostupni relevantni podaci o broju povreda na radu**.

Imajući u vidu navedene razloge, neophodno je bilo doneti novi zakon koji će urediti ovu oblast.

Prilikom izrade teksta *Predloga zakona* korišćena je *Direktiva 89/391/EEZ*, kao i druge posebne direktive EU, inicijative i predlozi za izmenu njegovih odredaba, kao i rešenja koja su predložile reprezentativne organizacije sindikata i poslodavaca.

**Uloga Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu** je pre svega **sprečavanje povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom**, a zasniva se na pokretanju niza aktivnosti u svim oblastima delovanja uspostavljanjem odgovornosti poslodavca i prava zaposlenih

za primenu mera kojima će se ostvariti najviši standardi bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih.

Bolja zakonska rešenja koja donosi novi *Zakon* omogućice **stvaranje uslova za bezbedniju i zdraviju radnu sredinu** koja omogućava zaposlenima da produktivno rade do odlaska u penziju. **Posao koji radnici obavljaju treba da bude organizovan na takav način da ne dovede do oštećenja njihovog zdravlja. Bezbednost i zdravlje na radu doprinosi povećanju produktivnosti na radnom mestu**, podstiče ekonomski rast, zapošljavanje i poboljšava funkcionisanje tržišta rada, a to će izvršiti pozitivan uticaj na privredu.

Investicije za obezbeđivanje i unapređenje uslova rada kojima se povrede na radu i profesionalne bolesti smanjuju na najmanju moguću meru, odnosno **veća ulaganja u unapređenje uslova rada smanjuju troškove posledica od povreda na radu i profesionalnih bolesti**, čime **direktno utiču na poslovanje privrednih subjekata**. Troškovi posledica povreda na radu utiču na gubitak poslovnog ugleda, kao i na moral i motivisanost zaposlenih.

Prema tome, zakon treba da uspostavi jasan pravni okvir u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji.

Usvajanjem i sprovođenjem ovog zakona obezbedice se **uslovi za viši stepen bezbednosti i zdravlja na radu i bolji uslovi** rada u cilju sprečavanja povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom.

Primenom ovog zakona stvaraju se **obaveze za privredne subjekte**.

## NAJVAŽNIJE NOVINE U ZAKONU

### Proširivanje predmeta Zakona i osnovnih pojmova - izraza

Ako krenemo od samog **predmeta zakona**, novim *Zakonom* je preciznije definisan njegov sadržaj, odnosno to da se njime uređuju unapređivanje i sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu lica koja učestvuju u radnim procesima, kao i lica koja se zateknu u radnoj sredini, radi sprečavanja povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom, **opšta načela prevencije, prava posebnih grupa zaposlenih, obaveze poslodavca, prava i obaveze zaposlenih, informisanje, konsultovanje, saradnja i obuka zaposlenih i predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, Registar povreda na radu, stručni ispiti, izdavanje licenci, nadzor i kaznene odredbe.**

Kada je u pitanju **primena novog Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu** („Sl. glasnik RS“, **br. 35/23** – u daljem tekstu: *Zakon*), za razliku od prethodnog, sada je *precizirano* da se **ovaj zakon primenjuje u privatnom i javnom sektoru**, dakle, na državne organe, organe autonomnih pokrajina, **organe jedinica lokalne samouprave, privredna društva, druga pravna i fizička lica, u svim delatnostima.**

S druge strane, kao i „stari“, i novi zakon se **ne primenjuje** pri obavljanju poslova iz oblasti odbrane i policijskih poslova i poslova zaštite i spasavanja i drugih unutrašnjih poslova u neposrednoj vezi sa policijskim poslovima iz delokruga nadležnog državnog organa, kao i poslova zaštite i spasavanja koje obavljaju drugi subjekti u skladu sa posebnim zakonom, ako su pojedina pitanja bezbednosti i zdravlja na radu pri obavljanju te službe i tih poslova uređena posebnim zakonom i propisima donetim na osnovu tog zakona.

Ukazujemo da se **prava, obaveze i odgovornosti u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu**, utvrđene novim *Zakonom*, **bliže uređuju aktima poslodavca**, odnosno *kolektivnim ugovorom, pravilnikom o bezbednosti i zdravlju na radu* ili *pravilnikom o radu* (čime je preci-

zirano na kakav *opšti akt* poslodavca se misli), odnosno **ugovorom o radu**.

### **Značenje pojedinih izraza**

Pojedini izrazi koji se koriste u *novom Zakonu* imaju sledeće značenje, i to:

1) **zaposleni** jeste fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca, kao i lice koje po bilo kom osnovu obavlja rad ili se osposobljava za rad kod poslodavca, osim lica koje obavlja poslove kućnog pomoćnog osoblja kod poslodavca;

2) **lice koje se samozapošljava** jeste fizičko lice koje obavlja privrednu ili drugu delatnost, i to:

(1) **preduzetnik** koji samostalno obavlja privrednu ili drugu delatnost i pri tome radno ne angažuje druga lica,

(2) **nosilac ili član porodičnog poljoprivrednog gazdinstva**, koji obavlja posao sa članovima porodičnog poljoprivrednog domaćinstva u skladu sa propisima o poljoprivredi;

3) **poslodavac** jeste pravno lice, preduzetnik ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica, osim fizičkih lica koja posao obezbeđuju u domaćinstvu i nosioca porodičnog poljoprivrednog gazdinstva koji obavlja posao sa članovima porodičnog poljoprivrednog domaćinstva u skladu sa propisima o poljoprivredi;

4) **predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu** (u daljem tekstu: predstavnik zaposlenih), jeste lice izabrano ili imenovano da predstavlja zaposlene u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca;

5) **bezbednost i zdravlje na radu** jeste obezbeđivanje takvih uslova na radu kojima se, u najvećoj mogućoj meri, smanjuju povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom u cilju ostvarivanja fizičkog, psihičkog i socijalnog blagostanja zaposlenih;

6) **prevencija** jeste osnovni princip bezbednosti i zdravlja na radu čiji su ciljevi: razvoj i jačanje mehanizama za sprečavanje nastanka povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom i stvaranje uslova za stalno unapređivanje oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, a koja obuhvata kulturu, politiku, aktivnosti i mere;

7) **preventivne mere** jesu svi postupci ili aktivnosti preduzeti ili planirani u svim fazama rada kod poslodavca u cilju sprečavanja ili smanjenja rizika na radnom mestu;

8) **radilište** je prostor na otvorenom u kojem se izvode radovi u skladu sa elaboratom o uređenju i izvođenju radova, shodno propisima o bezbednosti i zdravlju na radu;

9) **rad u dubini** je rad pri iskopima dubljim od jednog metra ili nasipima višim od jednog metra;

10) **rad na visini** jeste svaki rad koji zaposleni obavlja koristeći oslonce na visini dva metra i više od čvrste podloge pri čemu radni prostor nije zaštićen od pada sa visine;

11) **radno mesto** jesu poslovi koje zaposleni obavlja u radnoj sredini u kojoj boravi ili ima pristup u toku rada i koji su pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca;

12) **radna sredina** jeste prostor u kojem zaposleni obavlja poslove (koja uključuje radna mesta, radne uslove, radne postupke i sredstva za rad) ili se nalazi u toku rada, koja je pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca;

13) **sredstvo za rad** jeste:

(1) objekat koji se koristi kao radni i pomoćni prostor, uključujući i objekat na otvorenom prostoru, sa svim pripadajućim instalacijama (instalacije fluida, grejanje, električne i gromobranske instalacije i dr.),

(2) oprema za rad (mašina, uređaj, postrojenje, instalacija, alat i sl.) koja se koristi u radnom procesu,

(3) konstrukcija i objekat za kolektivnu bezbednost i zdravlje na radu (zaštita na prelazima, prolazima i prilazima, zakloni od toplotnih i drugih zračenja, zaštita od udara električne struje, opšta ventilacija i klimatizacija i sl.),

(4) pomoćna konstrukcija i objekat, kao i konstrukcija i objekat koji se privremeno koristi za rad i kretanje zaposlenih (skela, radna platforma, tunnelska podgrada, konstrukcija za sprečavanje odrona zemlje pri kopanju dubokih rovova i sl.),

(5) drugo sredstvo koje se koristi u radnom procesu ili je na bilo koji način povezano sa radnim procesom;

14) **opasnost** jeste okolnost ili stanje koje može ugroziti zdravlje ili izazvati povredu zaposlenog;

15) **štetnost** jeste osobina ili svojstvo koje može ugroziti zdravlje zaposlenog;

16) **opasna pojava** jeste događaj kojim su ugroženi ili bi mogli da budu ugroženi život i zdravlje zaposlenog ili postoji opasnost od povređivanja zaposlenog;

17) **ozbiljna, neizbežna i neposredna opasnost** jeste konkretna, realna i postojeća opasnost koja, u skladu sa trenutnim naučnim i tehničkim znanjima, ne može biti isključena odnosno ograničena;

18) **rizik** jeste verovatnoća nastanka povrede, bolesti ili oštećenja zdravlja zaposlenog usled izloženosti opasnostima ili štetnostima;

19) **procena rizika** jeste sistematsko evidentiranje i procenjivanje svih opasnosti i štetnosti u radnom procesu na radnom mestu u radnoj sredini koji mogu uzrokovati nastanak povreda na radu, bolesti ili oštećenja zdravlja i utvrđivanje mogućnosti, odnosno načina sprečavanja, otklanjanja ili smanjenja rizika na najmanju moguću meru;

20) **akt o proceni rizika** jeste akt koji sadrži opis radnog procesa sa procenom rizika od povreda i/ili oštećenja zdravlja pri obavljanju svih poslova u radnoj sredini i mere za otklanjanje ili smanjivanje rizika u cilju poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu;

21) **radno mesto sa povećanim rizikom** jeste radno mesto na visini, radno mesto u dubini, radno mesto na upravljanju vozilima i unutrašnjem transportu (viljuškari, dizalice, transporteri, građevinske i poljoprivredne mašine i sl.) i drugo radno mesto utvrđeno aktom o proceni rizika poslodavca na kome, i pored potpuno primenjenih mera u skladu sa ovim zakonom, postoje okolnosti koje mogu da ugroze bezbednost i zdravlje zaposlenog;

22) **rad od kuće** jeste rad koji zaposleni obavlja upotrebom informaciono komunikacionih tehnologija za poslodavca iz mesta prebivališta, odnosno boravišta ili drugog mesta stanovanja, a koje nije pod neposrednom kontrolom poslodavca;

23) **rad na daljinu** jeste rad koji zaposleni obavlja upotrebom informaciono komunikacionih tehnologija iz prostora koji nije prostor poslodavca i koji nije pod neposrednom kontrolom poslodavca;

24) **savetnik za bezbednost i zdravlje na radu** jeste stručno lice koje obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu, ima odgovarajući nivo kvalifikacija, položen odgovarajući stručni ispit, licencu za obav-



ljanje poslova savetnika za bezbednost i zdravlje na radu i koje poslodavac pisanim aktom imenuje za obavljanje tih poslova;

25) **saradnik za bezbednost i zdravlje na radu** jeste stručno lice koje obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu u delatnostima iz člana 47. stav 1. ovog zakona, ima odgovarajući nivo kvalifikacija, položen odgovarajući stručni ispit, licencu za obavljanje poslova saradnika za bezbednost i zdravlje na radu i koje poslodavac pisanim aktom imenuje za obavljanje tih poslova;

26) **pravno lice za obavljanje poslova pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija, ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih i fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti, ispitivanja uslova radne sredine – bioloških štetnosti** jeste pravno lice kojem je ministar nadležan za poslove rada izdao licencu, u skladu sa ovim zakonom;

27) **pravno lice ili preduzetnik za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu** jeste pravno lice ili preduzetnik kojem je ministar nadležan za poslove rada izdao licencu, u skladu sa ovim zakonom;

28) **zdravstvena ustanova koja obavlja delatnost medicine rada** jeste pružalac zdravstvene zaštite, kome poslodavac poveri obavljanje poslova prevencije i zaštite zdravlja zaposlenih, u skladu sa zakonom;

29) **stručni nalaz** jeste izveštaj o izvršenom pregledu i proveri opreme za rad i pregledu i ispitivanju električnih i gromobranskih instalacija ili ispitivanju uslova radne sredine sa zaključkom da li su primenjene ili nisu primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu;

30) **odgovorno lice za obavljanje pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija, ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih i fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti i ispitivanje uslova radne sredine – bioloških štetnosti, kao i za potpisivanje stručnih nalaza**, jeste lice sa licencom za vršenje tih poslova (u daljem tekstu: odgovorno lice);

31) **licenca** jeste ovlašćenje koje ministar nadležan za poslove rada izdaje pravnom ili fizičkom licu za obavljanje određenih poslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa ovim zakonom;

32) **jezik koji zaposleni razume** jeste maternji jezik, jezik koji je u službenoj upotrebi na teritoriji na kojoj poslodavac ima sedište, odno-

sno zaposleni obavlja poslove i koji zaposleni govori, čita i piše, kao i jezik koji je utvrđen kao uslov za obavljanje poslova radnog mesta;

33) **registar povreda na radu** jeste jedinstvena, elektronski vođena baza podataka o povredama na radu, koja se vodi na osnovu izveštaja o povredi na radu;

34) **registar licenci** jeste jedinstvena, elektronski vođena baza podataka o izdatim, obnovljenim i oduzetim licencama u skladu sa ovim zakonom.

### *Lica koja se samozapošljavaju*

Najznačajnije izmene u vezi **značenja pojedinih izraza** sastoje se u tome što je sada, *novim Zakonom proširen krug lica* koja imaju obaveze i odgovornosti iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, i to pre svega, uvođenjem **lica koja se samozapošljavaju** (preduzetnici i vlasnici poljoprivrednih gazdinstava).

„*Stari*“ *Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu* uređivao je prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenih, pri čemu je **poslodavac** bio definisan kao *domaće ili strano pravno lice, odnosno fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica*, a **zaposleni** je bio definisan kao *domaće ili strano fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca, kao i lice koje po bilo kom osnovu obavlja rad ili se osposobljava za rad kod poslodavca, osim lica koje je u radnom odnosu kod poslodavca radi obavljanja poslova kućnog pomoćnog osoblja*.

Problem je bio u tome što, **kada fizičko lice samostalno obavlja privrednu ili drugu delatnost i radno ne angažuje druga lica ili kada nosilac porodičnog poljoprivrednog gazdinstva obavlja posao sa članovima porodičnog domaćinstva, prema „starom“ Zakonu ova lica nisu bila** okarakterisana kao „*poslodavci*“ pošto ne zapošljavaju, odnosno radno ne angažuju druga lica, **a nisu bila ni „zaposleni“** jer ugovor o radu, kao dvostrani akt, lice koje zasniva radni odnos ne može da zaključi sa samim sobom. Svojim radom u praksi ova lica mogu stvarati rizike, kako za sebe tako i za druga lica, pa se i iz tih razloga uvidelo da je potrebno obezbediti zaštitu samozaposlenih i zalagati se za prevenciju rizika od povreda na radu i profesionalnih bolesti i tih lica.

Pored navedenog, uvođenje *lica koje se samozapošljava* u oblast bezbednosti i zdravlja na radu predstavlja i usklađivanje naše regulative sa *Preporukom Saveta od 18. februara 2003. god. o unapređenju zaštite zdravlja i bezbednosti samozaposlenih lica na radu (2003/134/EZ)*.

Takođe, precizirano je značenje izraza „**radno mesto**“ kao poslovi koje zaposleni obavlja u radnoj sredini u kojoj boravi ili ima pristup u toku rada i koji je pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca. Dosadašnja definicija u „*starom*“ Zakonu koja je *radno mesto* određivala kao „*prostor namenjen za obavljanje poslova kod poslodavca*“ stvarala je probleme prilikom sprovođenja postupka procene rizika. Problem je rešen stavljanjem akcenta na **radnim procesima** koji se obavljaju u okviru poslova na radnom mestu, budući da radni procesi dovode do nastanka događaja koji mogu dovesti do nastanka povrede ili oštećenja zdravlja. **Prilikom procene rizika moraju se sagledati i radna sredina i radni procesi** dovodeći ih u koorelaciju. Opasnosti i štetnosti na radnim mestima sa istim ili sličnim opisom poslova mogu se značajno razlikovati u zavisnosti od toga u kojem se prostoru obavljaju ili koja sredstva za rad se koriste.

### ***Poslodavac koji sam obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu***

Kao i prethodni zakon, i *novi Zakon (u članu 47.)* daje mogućnost **da poslove bezbednosti i zdravlja na radu iz člana 50. Zakona, poslodavac može da obavlja sam u delatnostima** trgovine na malo, usluga smeštaja i ishrane, informisanja i komunikacija, finansijskih delatnosti i delatnosti osiguranja, poslovanja nekretninama, stručnim, naučnim, inovacionim, administrativnim i pomoćnim uslužnim delatnostima, obaveznog socijalnog osiguranja, obrazovanja, umetnosti, zabave i rekreacije, ostalim uslužnim delatnostima, **ako ima do 20 zaposlenih.**

### **PAŽNJA!**

Međutim, za razliku od prethodnog zakona, **sada je poslodavac** iz ovog člana – tj. iz iznad navedenih delatnosti, **koji sam obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu, dužan da polaže stručni ispit za obav-**

**ljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu** koji propisuje ministar nadležan za poslove rada **i nije dužan da ima propisanu licencu.**

Važna novina je **promena naziva lica za bezbednost i zdravlje na radu** u naziv **savetnik za bezbednost i zdravlje na radu** kada poslove obavlja kod poslodavaca **u visoko rizičnim delatnostima** i **saradnik za bezbednost i zdravlje na radu** kada poslove obavlja kod poslodavaca **u manje rizičnim delatnostima**. Promena naziva je izvršena iz razloga daljeg podizanja nivoa kompetencije stručnog lica koje obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu.

### *Savetnik za bezbednost i zdravlje na radu i veći nivo kompetencija*

Član 48. Zakona propisuje da, **poslodavac u delatnostima** građevinarstva, poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, rudarstva, prerađivačke industrije, snabdevanja električnom energijom, gasom, parom i klimatizacije (osim trgovine električnom energijom i gasovitim gorivima preko gasovodne mreže), snabdevanja vodom, upravljanja otpadnim vodama, kontrolisanja procesa uklanjanja otpada, trgovine na veliko, saobraćaja i skladištenja i sličnim aktivnostima, kao i u delatnostima zdravstvene i socijalne zaštite, **dužan je da** za poslove bezbednosti i zdravlja na radu **imenuje savetnika za bezbednost i zdravlje na radu**, odnosno lice koje ima najmanje stečeno visoko obrazovanje obima od **najmanje 240 ESPB bodova na akademskim ili strukovnim studijama u okviru** obrazovno-naučnog polja tehničko-tehnoloških nauka i prirodno-matematičkih nauka **iz oblasti: biološke nauke, nauke o zaštiti životne sredine, fizičke nauke, fizičko-hemijske i hemijske nauke.**

Poslodavac **u delatnostima zdravstvene i socijalne zaštite**, može da za poslove bezbednosti i zdravlja na radu imenuje *savetnika za bezbednost i zdravlje na radu*, lice koje ima **najmanje stečeno visoko obrazovanje od najmanje 240 ESPB bodova na akademskim ili strukovnim studijama** u okviru obrazovno-naučnog polja **medicinskih nauka.**

*Savetnik za bezbednost i zdravlje na radu* **može obavljati poslove bezbednosti i zdravlja na radu i u delatnostima iz člana 47. Zakona.**

## **Saradnik za bezbednost i zdravlje na radu i kompetencije**

Prema članu 49. Zakona, **poslodavac u delatnostima koje nisu navedene u članu 48. stav 1. Zakona, ukoliko sam ne obavlja** poslove bezbednosti i zdravlja na radu iz člana 47. st. 1. Zakona, je **dužan da** za poslove bezbednosti i zdravlja na radu **imenuje saradnika za bezbednost i zdravlje na radu**, odnosno **lice koje ima najmanje stečeno visoko obrazovanje obima od najmanje 180 ESPB bodova** u okviru obrazovno-naučnog polja tehničko-tehnoloških nauka, prirodno-matematičkih nauka, medicinskih nauka ili društveno-humanističkih nauka.

### **Poslovi savetnika, odnosno saradnika za bezbednost i zdravlje na radu**

**Savetnik, odnosno saradnik za bezbednost i zdravlje na radu**, u skladu sa članom 50. Zakona, **obavlja poslove** u skladu sa ovim zakonom, a naročito:

- 1) sprovodi i učestvuje u postupku procene rizika;
- 2) učestvuje u izradi programa obuke zaposlenih za bezbedan i zdrav rad, programa obuke predstavnika zaposlenih i programa obuke rukovodilaca;
- 3) vrši kontrolu i daje predloge poslodavcu u planiranju, izboru, korišćenju i održavanju sredstava za rad, **hemijskih materija** i lične zaštitne opreme;
- 4) učestvuje u opremanju i uređivanju radnog mesta u cilju obezbeđivanja bezbednih i zdravih uslova rada;
- 5) organizuje preventivna i periodična ispitivanja uslova radne sredine;
- 6) organizuje preventivne i periodične preglede i provere opreme za rad i **preglede i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija**;
- 7) predlaže mere za poboljšanje uslova rada, naročito na radnim mestima sa povećanim rizikom;
- 8) prati i kontroliše primenu mera bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa organizacijom poslova bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca;

9) prati stanje u vezi sa povredama na radu i profesionalnim bolestima, kao i bolestima u vezi sa radom, učestvuje u utvrđivanju njihovih uzroka i priprema izveštaje sa predlozima mera za njihovo otklanjanje;

**10) organizuje i sprovodi obuku:**

- (1) zaposlenih i drugih lica u skladu sa ovim zakonom,
- (2) predstavnika zaposlenih,
- (3) rukovodilaca;

11) priprema uputstva za bezbedan i zdrav rad i kontroliše njihovu primenu;

12) zabranjuje rad na radnom mestu ili upotrebu sredstva za rad, u slučaju kada utvrdi neposrednu opasnost po život ili zdravlje zaposlenog **i obustavlja rad na opremi za rad do otklanjanja uočenih nedostataka prilikom pregleda i provere opreme za rad iz člana 15. stav 4. Zakona;**

**13) organizuje lekarske preglede zaposlenih;**

14) saraduje i koordinira rad sa *zdravstvenom ustanovom koja obavlja delatnost medicine rada* po svim pitanjima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;

**15) saraduje sa predstavnicima zaposlenih i Odborom za bezbednost i zdravlje na radu po svim pitanjima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca;**

16) vodi evidencije u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca;

**17) prati promenu propisa i vrši usklađivanje akata poslodavca, prati standarde i tehnički napredak u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.**

*Savetnik za bezbednost i zdravlje na radu je dužan da u delatnostima iz člana 48. Zakona **svakodnevno prati, kontroliše i izveštava poslodavca o primeni mera za bezbednost i zdravlje kod poslodavca** u skladu sa organizacijom poslova bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca i aktom iz člana 46. stav 2. Zakona, tj. u skladu sa opštim aktom kojim je poslodavac utvrdio prava, obaveze i odgovornosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, ugovorom o radu odnosno drugim ugovorom u skladu sa propisom kojim se uređuje rad.*

**Savetnik**, odnosno **saradnik za bezbednost i zdravlje na radu** dužan je da u pisanoj formi izvesti poslodavca i predstavnika zaposlenih o **zabrani rada** iz iznad navedene **tačke 12)**. U tim slučajevima, ako poslodavac, i pored navedene zabrane, naloži zaposlenom da nastavi rad *ili upotrebu sredstva za rad*, savetnik, odnosno saradnik za bezbednost i zdravlje na radu dužan je da o tome odmah izvesti nadležnu inspekciju rada.

**Savetnik**, odnosno **saradnik za bezbednost i zdravlje na radu** **dužan je da kontinuirano usavršava znanja** u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u smislu *člana 53. Zakona*.

### ***Kontinuirano usavršavanje znanja***

*Član 53. Zakona* propisuje da je **poslodavac dužan da omogući kontinuirano usavršavanje znanja** u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenom koga odredi za obavljanje tih poslova.

#### **PAŽNJA!**

**Kontinuirano usavršavanje znanja savetnika za bezbednost i zdravlje na radu, saradnika za bezbednost i zdravlje na radu, koordinatora za bezbednost i zdravlje na radu u fazi izrade projekta, koordinatora za bezbednost i zdravlje na radu u fazi izvođenja radova, odgovornog lica za obavljanje poslova pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija, odgovornog lica za obavljanje poslova ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih i fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti i odgovornog lica za obavljanje poslova ispitivanja uslova radne sredine – bioloških štetnosti, uslov je za obnavljanje licence.**

**Poslodavac je dužan da navedenim licima obezbedi plaćeno odsustvo za kontinuirano usavršavanje znanja**, radi obnavljanja licence, u skladu sa zakonom.

**Program, način, postupak i dužinu trajanja kontinuiranog usavršavanja znanja**, kao i druga pitanja u vezi sa kontinuiranim usavršavanjem znanja lica u navedenom smislu **propisuje ministar** nadležan za poslove rada.

Uvedene su **nove definicije za: radilište, rad u dubini, rad na visini, ozbiljnu, neizbežnu i neposrednu opasnost, rad od kuće, rad na daljinu, registar povreda na radu i registar licenci**. Shodno navedenom, novim *Zakonom* je propisano da **radilište** jeste prostor na otvorenom u kojem se izvode radovi u skladu sa *elaboratom o uređenju i izvođenju radova* shodno propisima o bezbednosti i zdravlju na radu. **Rad u dubini** jeste rad pri iskopima dubljim od jednog metara ili nasipima višim od jednog metara, **rad na visini** jeste svaki rad koji zaposleni obavlja koristeći oslonce na visini dva metra i više od čvrste podloge pri čemu radni prostor nije zaštićen od pada sa visine, a **ozbiljna, neizbežna i neposredna opasnost** jeste konkretna, realna i postojeća opasnost koja, u skladu sa trenutnim naučnim i tehničkim znanjima, ne može biti isključena odnosno ograničena.

Zbog aktuelne epidemiološke situacije u vezi postojanja opasnosti od širenja zarazne bolesti COVID-19 rad od kuće i rad na daljinu sve više postaju uobičajeni načini obavljanja poslova za veliki broj zaposlenih. Kako se *Zakonom* propisuju obaveze poslodavca u vezi sa sprovođenjem mera bezbednosti i zdravlja na radu, neophodno je bilo definisati šta se smatra pod *radom od kuće* i *radom na daljinu* u smislu primene propisa bezbednosti i zdravlja na radu. **Rad od kuće** jeste rad koji zaposleni obavlja upotrebom informaciono komunikacionih tehnologija za poslodavca iz mesta prebivališta, odnosno boravišta ili drugog mesta stanovanja, a koje **nije pod neposrednom kontrolom poslodavca**, a **rad na daljinu** jeste rad koji zaposleni obavlja upotrebom informaciono komunikacionih tehnologija **iz prostora koji nije prostor poslodavca i koji nije pod neposrednom kontrolom poslodavca**.

### *Rad od kuće i rad na daljinu i Akt o proceni rizika*

Prilikom *rada od kuće i rada na daljinu*, kako propisuje član 44. *Zakona*, **poslodavac je dužan da obezbedi bezbednost i zdravlje na radu** u saradnji sa zaposlenim, pri čemu je **poslodavac dužan da utvrdi uslove za bezbedan i zdrav rad, sredstva za rad izdata od strane poslodavca, da definiše radni proces u vezi sa izvršenjem poslova za koje je zaposleni zadužen i propiše preventivne mere za bezbedan i zdrav rad**.



Poslodavac može da donese **akt o proceni rizika za rad od kuće i rad na daljinu** u pisanoj formi uz učešće zaposlenog, što je utvrđeno članom 45. Zakona.

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o ispunjenosti uslova potrebnih za bezbedan i zdrav rad u skladu sa *aktom o proceni rizika*, kao i da blagovremeno obavesti poslodavca o svakoj naknadnoj promeni uslova.

Značenje izraza za **radno mesto sa povećanim rizikom** je sada prošireno, tako da je to **radno mesto na visini, radno mesto u dubini, radno mesto na upravljanju vozilima i unutrašnjem transportu** (viljuškari, dizalice, transporter, građevinske i poljoprivredne mašine i sl.) i **drugo radno mesto utvrđeno aktom o proceni rizika** poslodavca na kome, i pored potpuno primenjenih mera u skladu sa novim *Zakonom*, postoje okolnosti koje mogu da ugroze bezbednost i zdravlje zaposlenog.

Novim *Zakonom* se, pored ostalog, uređuje i **uspostavljanje posebnog Registra povreda na radu** tako da je definisano i njegovo značenje. *Registar povreda na radu* jeste **jedinstvena, elektronski vođena baza podataka o povredama na radu**, koja se vodi na osnovu *izveštaja o povredi na radu*.

Radi informisanja zainteresovanih lica o izdatim, obnovljenim i oduzetim licencama uspostavlja se *Registar licenci*. **Registar licenci** jeste **jedinstvena, elektronski vođena baza podataka o izdatim, obnovljenim i oduzetim licencama** u skladu sa ovim zakonom.

Pojam, odnosno izraz „*služba medicine rada*“ zamenjen je izrazom „**zdravstvena ustanova koja obavlja delatnost medicine rada**“ radi usklađivanja sa odredbama *Zakona o zdravstvenoj zaštiti*.

## ***Program obuke za bezbedan i zdrav rad***

Kako je utvrđeno članom 34. Zakona, **obuku zaposlenih za bezbedan i zdrav rad poslodavac obavlja teorijski i praktično, u skladu sa programom obuke za bezbedan i zdrav rad** koji donosi poslodavac. Program obuke za bezbedan i zdrav rad sadrži opšti i posebni deo.

**Opšti deo programa obuke** obuhvata upoznavanje zaposlenih sa pravima, obavezama i odgovornostima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu iz zakona i podzakonskih propisa, kao i upoznavanje sa opštim aktima poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

**Posebni deo programa obuke** obuhvata upoznavanje sa svim potencijalnim opasnostima i štetnostima na radnom mestu, procenjenim rizicima i merama za bezbedan i zdrav rad.

**Provera teorijske i praktične obučenosti** zaposlenog za bezbedan i zdrav rad obavlja se na radnom mestu.

**Periodične obuke** za bezbedan i zdrav rad zaposlenog koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom vrše se **najkasnije u roku od jedne godine** od dana prethodne obuke, **a na ostalim** radnim mestima **najkasnije u roku od tri godine** od dana prethodne obuke.

Obuka za bezbedan i zdrav rad obavlja se na jeziku koji zaposleni razume i prilagođava se mogućnostima i sposobnostima posebnih grupa zaposlenih.

## **Proširen krug lica koja imaju pravo na bezbednost i zdravlje na radu**

*Novi Zakon* podrazumeva **širi krug lica koja imaju pravo na bezbednost i zdravlje na radu**, i to:

1) **lica koja su u radnom odnosu i lica angažovana van radnog odnosa;**

2) **lice koje se samozapošljava;**

3) učenici i studenti koji se, u skladu sa zakonom, nalaze na obaveznom proizvodnom radu, profesionalnoj praksi ili praktičnoj nastavi **ili učenju kroz rad u sistemu dualnog obrazovanja;**

4) **lica koja**, u skladu sa zakonom, **obavljaju volontiranje;**

5) **lica koja**, u skladu sa zakonom, **obavljaju privremene i povremene poslove preko** omladinske, odnosno studentske **zadruga**;

6) **lica koja su upućena na dodatno obrazovanje i obuku po uputu nosioca poslova zapošljavanja**;

7) lica koja učestvuju u organizovanim javnim radovima od opšteg značaja;

8) lica koja se nalaze na izdržavanju kazne zatvora dok rade u privrednoj jedinici zavoda za izdržavanje kazne zatvora (*radionica, radi-lište* i sl.) i na drugom mestu rada;

9) **lica koja kod poslodavca obavljaju rad u skladu sa posebnim zakonima**;

10) lica koja se zateknu **u radnoj sredini**, ako je o njihovom prisustvu upoznat poslodavac.

**Bezbednost i zdravlje na radu** navedenim licima **obezbeđuju**:

- licima navedenim pod br. 1), 3), 5) i 10) obezbeđuje **poslodavac**,
- lica navedena pod br. 2) **sama sebi obezbeđuju** bezbednost i zdravlje na radu,
- licima navedenim pod br. 4) obezbeđuje **organizator volontiranja**,
- licima pod br. 6) obezbeđuje **organizator obuke**, odnosno **poslodavac kod kojeg se realizuje obuka**, u skladu sa zakonom,
- licima navedenim pod br. 7) obezbeđuje **organizator radova**,
- licima pod br. 8) obezbeđuju **zavodi za izvršenje kazne zatvora**,
- licima pod br. 9) bezbednost i zdravlje na radu obezbeđuje **nosilac obaveze utvrđen** u skladu sa **posebnim zakonima**.

**Prava posebnih grupa zaposlenih** su, kao i do sada, predviđena i *novim Zakonom*, i to tako što se **posebna prava, obaveze i mere** u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu **mladih** (naročito u vezi sa njihovim **psihičkim** i telesnim razvojem), **žena** koje rade **na radnom mestu sa povećanim rizikom** koji bi mogao da im ugrozi ostvarivanje materinstva, **osoba sa invaliditetom i zaposlenih kod kojih je utvrđena profesionalna bolest** – **uređuju** ovim i drugim zakonom, drugim propisima, *kolektivnim ugovorom, pravilnikom o bezbednosti i zdravlju na radu* ili *pravilnikom o radu* i *ugovorom o radu*.

## INSPEKCIJSKI NADZOR

Inspeksijski nadzor nad primenom novog *Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu*, propisa donetih na osnovu ovog zakona, tehničkih i drugih mera koje se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, kao i nad primenom mera bezbednosti i zdravlja na radu utvrđenih aktom o proceni rizika, kolektivnim ugovorom, *pravilnikom o bezbednosti i zdravlju na radu*, *pravilnikom o radu* ili *ugovorom o radu*, vrši ministarstvo nadležno za poslove rada **preko inspektora rada**.

Poslove inspeksijskog nadzora u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu obavljaju inspektori rada koji imaju stečeno visoko obrazovanje u obimu od najmanje 240 ESPB bodova u okviru obrazovno-naučnog polja tehničko-tehnoloških nauka, prirodno-matematičkih nauka, medicinskih nauka ili društveno-humanističkih nauka i najmanje tri godine radnog iskustva u struci.

Inspektor rada prilikom vršenja nadzora ima **službenu legitimaciju, značku i odgovarajuću vrstu odeće, obuće i opreme**.

U postupku inspeksijskog nadzora, *prema čl. 93. Zakona*, **inspektor rada ima pravo i dužnost da preduzima radnje** kojima se **kontrolišu** bezbednost i zdravlje na radu, a naročito higijena i uslovi rada, proizvodnja, korišćenje i održavanje sredstava za rad, lične zaštitne opreme, hemijske materije i dr., kao **i da**:

**1)** pregleda opšte i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju i po potrebi istu **fotografiše, fotokopira ili skenira** radi ulaganja u spise predmeta;

**2)** izvrši uvid u ličnu ili drugu javnu ispravu sa fotografijom, sasluša i uzima **izjave od zatečenih lica**, odgovornih i zainteresovanih lica;

**3)** pregleda sredstva za rad, ličnu zaštitnu opremu i druga sredstva koja se koriste u radnom procesu ili su na bilo koji način povezana sa radnim procesom;

**4)** **fotografiše i snima radno mesto, sredstva za rad, radnu sredinu** u kojoj se vrši inspeksijski nadzor i drugo od značaja za vršenje inspeksijskog nadzora;

**5) nalaže merenja** koja obavlja druga stručna organizacija kada poslodavac samostalno ili preko određene stručne organizacije vrši merenja u odgovarajućim oblastima, a rezultati izvršenog merenja pružaju osnov za to;

**6)** poslodavcima, zaposlenima, njihovim predstavnicima i sindikatu daje obaveštenja i savete u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, kao i o merama čijom primenom se obezbeđuje izvršavanje ovog zakona na najefikasniji način;

**7)** u skladu sa podnetim zahtevom, poslodavca i zaposlenog ili predstavnika zaposlenih obavesti o izvršenom inspekcijskom nadzoru i utvrđenom stanju;

**8)** preduzima druge radnje za koje je ovlašćen drugim propisom.

Ministar nadležan za poslove rada propisuje izgled značke i odgovarajuću vrstu odeće, obuće i opreme koju nosi inspektor rada.

*Član 94. Zakona* propisuje da je **poslodavac dužan da**, radi vršenja nadzora, **omogući inspektoru rada:**

**1)** ulazak u objekte i prostorije, u svako doba kada ima zaposlenih na radu;

**2)** odredi najmanje jednog zaposlenog koji će inspektoru pružati potrebne informacije i obaveštenja, davati podatke, akte i dokumentaciju;

**3) uvid u stabilnost konstrukcije i objekta za kolektivnu bezbednost i zdravlje na radu i pomoćne konstrukcije i objekta, kao i konstrukcije i objekta koji se privremeno koristi za rad i kretanje zaposlenih;**

**4)** uvid u primenjene mere bezbednosti i zdravlja na radu na sredstvima za rad i u radnoj sredini;

**5)** uvid u ličnu zaštitnu opremu;

**6) uvid u podatke i evidencije o proizvodnji, korišćenju i skladištenju hemijskih materija.**

Inspektor rada, kako o propisuje *član 95. Zakona*, dužan je **da izvrši nadzor odmah, nakon prijave poslodavca, odnosno organa za unutrašnje poslove, zdravstvene ustanove ili na osnovu saznanja o svakoj smrtnoj, teškoj ili kolektivnoj povredi na radu**, koja se dogodi

na radnom mestu i u radnoj sredini, kao **i opasnoj pojavi** koja bi mogla da ugrozi bezbednost i zdravlje na radu, odnosno odmah po prijemu zahteva, odnosno *obaveštenja iz člana 39. st. 3. i 4. ovog zakona.*

U postupku vršenja nadzora smrtne, teške ili kolektivne povrede na radu inspektora rada i drugog nadležnog organa, u cilju obezbeđivanja dokaza, **poslodavac je dužan da zaustavi rad na radnom mestu, odnosno sredstvima za rad na kojima su se one dogodile.**

Prema članu 96. Zakona, **inspektor rada je dužan da, za vreme trajanja okolnosti** koje dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja zaposlenog, **zabrani rad na radnom mestu kod poslodavca, a naročito kada utvrdi:**

- 1) da su neposredno ugroženi bezbednost i zdravlje zaposlenog;
- 2) da se koristi sredstvo za rad na kome nisu primenjene mere za bezbednost i zdravlje na radu;
- 3) da zaposleni ne koristi propisanu ličnu zaštitnu opremu;
- 4) da zaposleni radi na radnom mestu sa povećanim rizikom, a ne ispunjava propisane uslove za rad na tom radnom mestu, kao i ako se nije podvrgao lekarskom pregledu u propisanom roku;
- 5) da zaposleni **nije obučen** za bezbedan i zdrav rad;
- 6) da poslodavac nije sproveo mere ili izvršio radnje koje mu je, **radi otklanjanja nepravilnosti** koje mogu da ugroze bezbednost i zdravlje zaposlenog, naložio inspektor rada.

Inspektor rada je dužan da ovakvu **zabranu rada** koja je izrečena na radnom mestu kod poslodavca koji izvodi radove **na privremnim ili pokretnim gradilištima** dostavi i investitoru, odnosno zastupniku investitora i **koordinatoru za bezbednost i zdravlje na radu** u fazi izvođenja radova.

Ako primena mera, odnosno **potreba za usaglašavanjem sa propisanim merama** bezbednosti i zdravlja na radu predstavlja nedostatak za čije su otklanjanje potrebna **veća investiciona ulaganja, a život i zdravlje zaposlenih nisu teže ugroženi**, inspektor rada može naložiti poslodavcu da sačini *poseban program o postupnom otklanjanju nedostataka* sa utvrđenim rokovima za njihovo otklanjanje.

Inspektor rada **može da naloži** da se sprovede i **opšte priznata mera** kojom se može otkloniti opasnost pri radu ili smanjiti rizik po zdravlje zaposlenog, u meri u kojoj je to moguće.

### **PAŽNJA!**

**Bitna novina** je sadržana u članu 97. novog Zakona, koji propisuje da je **inspektor rada dužan da zabrani rad na privremenim ili pokretnim gradilištima** za vreme trajanja okolnosti koje dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenog, **a naročito kad utvrdi:**

**1)** da na gradilištu radi zaposleni koji nije obučen za bezbedan i zdrav rad;

**2)** da na gradilištu, **na radnom mestu sa povećanim rizikom** radi zaposleni koji se nije podvrgao lekarskom pregledu u propisanom roku;

**3)** da je na gradilištu **radno angažovano lice sa kojim pre stupanja na rad nije zaključen ugovor** o radu ili drugi ugovor u skladu sa propisom kojim se uređuje rad i/ili ako **to lice nije registrovano u CROSO-u** (*Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja*);

**4)** da se na gradilištu **koristi sredstvo za rad** na kome **nisu primenjene mere** za bezbednost i zdravlje na radu;

**5)** da na gradilištu **nisu obezbeđene propisane privremene konstrukcije i objekti za rad i kretanje zaposlenih** (tunelske podgrade, konstrukcije za sprečavanje odrona zemlje pri kopanju dubokih rovova i sl.);

**6)** da **poslodavac kome je inspektor rada zabranio rad** na radnom mestu na privremenim ili pokretnim gradilištima **nije sproveo zabranu rada** koju mu je naložio inspektor rada i **nastavio je rad za vreme trajanja okolnosti** koje dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja zaposlenog.

### **VAŽNO:**

Ovakva **zabrana rada** izriče se investitoru, odnosno zastupniku investitora u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu

na privremenim ili pokretnim gradilištima. Zabrana **traje dok traje okolnosti** koje dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja na radu na gradilištu, a **najmanje tri dana od dana izricanja zabrane rada ukoliko su okolnosti** koje dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja na radu **na gradilištu utvrđene prvi put**.

Međutim, **ukoliko su okolnosti** koje dovode do ugrožavanja bezbednosti i zdravlja na radu **na gradilištu utvrđene po drugi put, zabrana traje najmanje 15 dana**; a ukoliko su pomenute negativne okolnosti **utvrđene po treći put, zabrana traje najmanje 30 dana**.

**Inspektor rada** je dužan da ovakvu **zabranu rada na privremenim ili pokretnim gradilištima javno istakne** na vidnom mestu na gradilištu, a gradilište vidno obeleži. Sadržinu i izgled *zabrane rada* propisuje ministar nadležan za poslove rada.

Kako propisuje *član 98. Zakona*, **preduzimanje mera i radnji** čijom primenom i izvršavanjem se, u skladu sa odredbama ovog zakona, obezbeđuje bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih – **inspektor rada nalaže rešenjem**.

#### **VAŽNO:**

**Protiv rešenja inspektora rada** može se izjaviti **žalba** ministru nadležnom za poslove rada, **u roku od 15 dana** od dana dostavljanja *rešenja*.

**Žalba ne odlaže izvršenje rešenja** kojim je naređena **zabrana rada**.

**Rešenje ministra** nadležnog za poslove rada, doneto *povodom žalbe*, **konačno je** u upravnom postupku i **protiv njega** se može pokrenuti **upravni spor**.



**Poslodavac je dužan da**, u skladu sa čl. 99. Zakona, u roku koji odredi inspektor rada, preduzme naložene mere i otkloni utvrđene nedostatke ili nepravilnosti.

**PAŽNJA!**

Poslodavac je **dužan da u roku od osam dana** od isteka roka za otklanjanje utvrđenog nedostatka ili nepravilnosti, obavesti u pisanoj ili elektronskoj formi, nadležnu inspekciju o izvršenju naložene obaveze.

## KAZNENE ODREDBE

Već smo ranije naveli da tekst novog Zakona sadrži i mere kako bi se sankcionisala svaka vrsta budućih i mogućih povreda, kao što je **mera zatvaranja gradilišta** od strane inspekcije rada u određenom periodu, kao i **poostrena kaznena politika**, koju predviđa novi zakon.

Podsećamo, najviše kazne prema dosadašnjem zakonu iznosile su do 1.000.000 din. za poslodavce sa svojstvom pravnog lica, a sada najviše kazne idu i do **2.000.000 dinara!**

Novi zakon, pored ostalih, propisuje i **35 prekršaja sa kaznama od 1.500.000 do 2.000.000 dinara** za prekršaj poslodavca sa svojstvom pravnog lica, kao i **20 prekršaja sa kaznama od 1.000.000 do 1.500.000 dinara** takođe, za poslodavca sa svojstvom pravnog lica.

Počev od **7. maja 2023. god.**, novi Zakon predviđa **76 različitih prekršaja** zbog povreda zakona, što je **znatno više od predašnjeg zakona** kojim je bilo utvrđeno **53 prekršaja**.

Za sve prekršaje predviđena je **novčana kazna u rasponu i u fiksnom iznosu** propisanom Zakonom o prekršajima. **Za propisane prekršaje mogu da odgovaraju:** poslodavac sa svojstvom pravnog lica od 1.500.000 do 2.000.000 din., poslodavac koji je **preduzetnik** od

400.000 do 500.000 din., poslodavac **fizičko lice** od 50.000 do 150.000 din., **direktor**, odnosno drugo **odgovorno lice** kod poslodavca od 50.000 do 150.000 din.

Propisane su novčane **kazne u fiksnom iznosu za zdravstvenu ustanovu** koja obavlja delatnost medicine rada od 300.000 din., **savetnika**, odnosno **saradnika za bezbednost i zdravlje na radu od 50.000 din. i zaposlenog od 20.000 din.**

Dakle, novina u odnosu na dosadašnji zakon jeste i propisivanje novčanih kazni u fiksnom iznosu i pooštavanje kaznene politike.

U nastavku sledi objašnjenje o pomenutim prekršajima.

● *Član 100. novog Zakona* propisuje **novčane kazne za prekršaje**, i to:

- u iznosu **od 1.500.000 do 2.000.000 din.** za prekršaj poslodavca sa svojstvom pravnog lica,

- u iznosu **od 400.000 do 500.000 din.** za poslodavca koji je **preduzetnik**,

- u iznosu **od 50.000 do 150.000 din.** za **direktora**, odnosno **drugo odgovorno lice** kod poslodavca,

- u iznosu **od 50.000 do 150.000 dinara** za poslodavca koji je **fizičko lice**,

**u sledećim slučajevima:**

1) ako ne obezbedi i ne sprovodi preventivne mere bezbednosti i zdravlja na radu utvrđene ovim zakonom i propisima donetim na osnovu ovog zakona (*član 9. stav 1*);

2) ako zaposlenom ne obezbedi bezbednost i zdravlje **u svim aktivnostima poslodavca i na svim nivoima** organizovanja rada i radnog procesa (*član 9. stav 2*);

3) ako ne preduzme mere i ne obezbedi **da samo oni zaposleni kojima su izdata odgovarajuća uputstva i dozvole za rad imaju pristup zonama** u kojima je prisutna **ozbiljna, neizbežna ili neposredna opasnost ili štetnost** koja može da ugrozi zdravlje zaposlenog (*član 10. stav 3*);

4) ako prilikom organizovanja rada i radnog procesa ne obezbedi preventivne mere radi zaštite života i zdravlja zaposlenih, uključujući

**pružanje informacija i obuke zaposlenih**, kao i ako za njihovu primenu ne obezbedi potrebna finansijska sredstva (*član 12. stav 1*);

**5) ako aktom u pisanoj formi ne imenuje savetnika**, odnosno **saradnika za bezbednost i zdravlje na radu** (*član 15. stav 1. tačka 1*);

**6) ako zaposlenom odredi da obavlja poslove na radnom mestu i u radnoj sredini na kojima nisu sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu** (*član 15. stav 1. tačka 2*);

**7) ako ne donese program i ne izvrši obuku zaposlenog za bezbedan i zdrav rad** (*član 15. stav 1. tačka 4, čl. 33. i 34*);

**8) ako zaposlenom ne obezbedi korišćenje lične zaštitne opreme u skladu sa aktom o proceni rizika** (*član 15. stav 1. tačka 5*);

**9) ako ne obezbedi održavanje u ispravnom stanju sredstava za rad i lične zaštitne opreme** (*član 15. stav 1. tačka 6*);

**10) ako na osnovu akta o proceni rizika i ocene zdravstvene ustanove koja obavlja delatnost medicine rada ne obezbedi u skladu sa ovim zakonom propisane lekarske preglede zaposlenih** (*član 15. stav 1. tačka 8*);

**11) ako ne obezbedi pružanje prve pomoći**, kao i ako ne obučii odgovarajući broj zaposlenih za pružanje prve pomoći (*član 15. stav 1. tačka 9*);

**12) ako ne zaustavi svaku vrstu rada koji predstavlja ozbiljnu, neizbežnu i neposrednu opasnost za život ili zdravlje zaposlenih** (*član 15. stav 1. tačka 10*);

**13) ako u pisanoj formi ne donese akt o proceni rizika za sva radna mesta u radnoj sredini i ne utvrdi način, mere i rokove za otklanjanje ili smanjenje rizika na najmanju moguću meru** (*član 16. stav 1*);

**14) ako ne obezbedi da mere utvrđene aktom o proceni rizika budu integrisane u sve aktivnosti poslodavca i na svim nivoima** (*član 16. stav 3*);

**15) ako ne izmeni akt o proceni rizika u slučaju pojave svake nove opasnosti ili štetnosti i promene nivoa rizika u radnom procesu, uvođenja novog radnog mesta i nove tehnologije i promene uslova radne sredine** (*član 16. stav 4*);

**16) ako na osnovu nepristrasne ocene zdravstvene ustanove koja obavlja delatnost medicine rada aktom o proceni rizika ne odredi po-**

**sebne zdravstvene uslove** koje moraju ispunjavati zaposleni na radnim mestima sa povećanim rizikom (*član 17. stav 1*);

**17) ako ne obezbedi sredstva i opremu za pružanje prve pomoći** uzimajući u obzir procenjene rizike, radni proces, organizaciju, prirodu i obim radnog procesa, broj zaposlenih koji učestvuju u radnom procesu, broj radnih smena, broj lokacijski odvojenih jedinica, učestalost povreda na radu i udaljenost do najbliže medicinske pomoći (*član 18*);

**18) ako otpočne obavljanje delatnosti** za koju je prema ovom zakonu potrebno utvrditi ispunjenost propisanih uslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu **bez dobijenog rešenja o ispunjenosti uslova za početak rada** (*član 21. stav 3*);

**19) ako za radove na izgradnji objekta** u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu na privremenim ili pokretnim gradilištima, kao i pri izvođenju radova na radilištu u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu, **ne dostavi prijavu o početku rada nadležnoj inspekciji rada, najmanje osam dana pre početka izvođenja radova** (*član 22. stav 1*);

**20) ako ne izradi propisan elaborat o uređenju gradilišta** kada radovi traju duže od tri dana u kontinuitetu i ne izradi propisan *elaborat o uređenju radilišta* i ako isti ne dostavi nadležnoj inspekciji rada, najmanje osam dana pre početka izvođenja radova (*član 22. stav 2*);

**21) ako pre početka izvođenja radova na visini, u dubini, u skučenom prostoru, u prostoru sa potencijalno eksplozivnim atmosferama, na energetskom objektu, pri korišćenju opasne hemijske materije, rad u zonama u kojima je prisutna ozbiljna, neizbežna ili neposredna opasnost ili štetnost** koja može da ugrozi zdravlje zaposlenog, **ne obezbedi izdavanje dozvole za rad** (*član 27. stav 1*);

**22) ako zaposlenom ne obezbedi ličnu zaštitnu opremu u ispravnom stanju i ako ne sprovede obuku za njeno pravilno korišćenje** (*član 28*);

**23) ako ne organizuje poslove bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa ovim zakonom, odnosno ako za obavljanje tih poslova odredi lice koje nema, u skladu sa ovim zakonom, položen stručni ispit za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu i licencu za obavljanje poslova savetnika, odnosno saradnika za bezbednost i zdravlje na radu** (*član 46. st. 1. i 4*);

**24) ako u delatnostima** građevinarstva, poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, rudarstva, prerađivačke industrije, snabdevanja električnom energijom, gasom, parom i klimatizacije (osim trgovine električnom energijom i gasovitim gorivima preko gasovodne mreže), snabdevanja vodom, upravljanja otpadnim vodama, kontrolisanja procesa uklanjanja otpada, trgovine na veliko, saobraćaja i skladištenja i sličnim aktivnostima, kao i u delatnostima zdravstvene i socijalne zaštite **ne imenuje savetnika za bezbednost i zdravlje na radu koji ispunjava uslove propisane ovim zakonom (član 48);**

**25) ako u delatnostima** koje nisu navedene u *članu 48. stav 1. ovog zakona* **ne imenuje saradnika za bezbednost i zdravlje na radu** koji ispunjava uslove propisane ovim zakonom (član 49);

**26) ako ne omogući** u skladu sa ovim zakonom **kontinuirano usavršavanje znanja** u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu **zaposlenom koga odredi za obavljanje tih poslova (član 53. stav 1);**

**27) ako licima iz člana 53. stav 2. ovog zakona ne obezbedi plaćeno odsustvo za kontinuirano usavršavanje znanja**, radi obnavljanja licence, u skladu sa zakonom (član 53. stav 3);

**28) ako zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom** pre početka rada ne obezbedi **prethodni, odnosno periodični lekarski pregled** u toku rada (član 56. stav 1);

**29) ako zaposlenom koji rad obavlja noću**, u skladu sa zakonom, **ne obezbedi prethodni i periodični lekarski pregled (član 56. stav 2);**

**30) ako odmah, a najkasnije u roku od 24 časa** od nastanka, usmeno, u pisanoj formi ili elektronskim putem **ne prijavi nadležnoj inspekciji rada** i nadležnom organu za unutrašnje poslove **svaku smrtnu, kolektivnu ili tešku povredu na radu**, kao i **opasnu pojavu** koja bi mogla da ugrozi bezbednost i zdravlje zaposlenih (član 64. stav 1);

**31) ako odmah, a najkasnije u roku od pet radnih dana** od dana nastanka, usmeno, u pisanoj formi ili elektronskim putem **ne prijavi nadležnoj inspekciji rada laku povredu na radu** zbog koje zaposleni nije sposoban za rad više od tri dana (član 64. stav 2);

**32) ako ne dostavi zaposlenom** koji je pretrpeo povredu, odnosno kod koga je utvrđena profesionalna bolest, **organizaciji nadležnoj za zdravstveno osiguranje i Upravi izveštaj o povredi na radu i profesionalnoj bolesti** koji se dogode na radnom mestu (član 65. stav 1);

**33)** ako radi vršenja nadzora, **ne omogući inspektor rada** ulazak u objekte i prostorije, u svako doba kada ima zaposlenih na radu; ne odredi najmanje jednog zaposlenog koji će inspektor pružati potrebne informacije i obaveštenja, **davati podatke, akte i dokumentaciju**; ne omogući uvid u stabilnost konstrukcije i **objekta za kolektivnu bezbednost i zdravlje na radu i pomoćne konstrukcije i objekta**, kao i konstrukcije i objekta koji se privremeno koristi za rad i kretanje zaposlenih; ne omogući uvid u **primenjene mere bezbednosti i zdravlja na radu na sredstvima za rad i u radnoj sredini**; ne omogući uvid u ličnu zaštitnu opremu i uvid u podatke i evidencije **o proizvodnji, korišćenju i skladištenju hemijskih materija** (član 94);

**34)** ako u određenom roku ne otkloni utvrđene nedostatke i nepravilnosti čije otklanjanje je rešenjem naredio inspektor rada (član 99. stav 1);

**35)** ako u roku od osam dana od isteka roka za otklanjanje utvrđenog nedostatka ili nepravilnosti, **ne obavesti** u pisanoj ili elektronskoj formi, nadležnu **inspekciju o izvršenju naložene obaveze** (član 99. stav 2).

*Napominjemo, prema članu 56. Zakona, poslodavac je dužan da zaposlenom **na radnom mestu sa povećanim rizikom pre početka rada obezbedi prethodni lekarski pregled**, kao i **periodični lekarski pregled** u toku rada.*

Pored toga, sada je uvedena novina, da je poslodavac **dužan da zaposlenom koji rad obavlja noću** u skladu sa zakonom, obezbedi **prethodni i periodični lekarski pregled**.

*Prethodni, periodični i ciljani lekarski pregledi zaposlenih vrše se na način, po postupku i u rokovima utvrđenim propisima o bezbednosti i zdravlju na radu koje sporazumno propisuju ministar nadležan za poslove rada i ministar nadležan za poslove zdravlja.*

Ako se u postupku *periodičnog lekarskog pregleda* utvrdi da zaposleni *ne ispunjava posebne zdravstvene uslove* za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, poslodavac je **dužan da ga pre-mesti na drugo radno mesto** koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima.

**Poslodavac je dužan da zaposlenog na njegov zahtev uputi na lekarski pregled koji odgovara rizicima na radnom mestu u redovnim intervalima, a najkasnije u roku od pet godina od prethodnog pregleda.**

**Troškovi lekarskih pregleda padaju na teret poslodavca.**

• Članom 101. Zakona utvrđene su **novčane kazne za prekršaje**, i to:  
- u iznosu **od 1.000.000 do 1.500.000 din.** za poslodavca sa svojom pravom lica,

- u iznosu **od 200.000 do 400.000 din.** za poslodavca koji je **preduzetnik**,

- u iznosu **od 30.000 do 150.000 din.** za **direktora**, odnosno **drugo odgovorno lice** kod poslodavca,

- u iznosu **od 30.000 do 150.000 din.** za **poslodavca fizičko lice**,  
**u sledećim slučajevima:**

**1) ako opštim aktom ne utvrdi prava, obaveze i odgovornosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu (član 14);**

**2) ako ne obaveštava zaposlene i predstavnike zaposlenih o opasnostima i štetnostima koje mogu da dovedu do povreda na radu i oštećenja zdravlja koji nastaju uvođenjem novih tehnologija i sredstava za rad i da u takvim slučajevima ne donese odgovarajuća uputstva za bezbedan i zdrav rad (član 15. stav 1. tačka 3);**

**3) ako ne angažuje pravno lice sa licencom radi sprovođenja preventivnih i periodičnih pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja električnih i gromobranskih instalacija, kao i preventivnih i periodičnih ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih, fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti i bioloških štetnosti (član 15. stav 1. tačka 7);**

**4) ako ne obavesti sve zaposlene, koji jesu ili koji bi mogli da budu izloženi ozbiljnoj, neizbežnoj i neposrednoj opasnosti, o prisutnim rizicima i merama koje su preduzete ili će biti preduzete u cilju zaštite i ne preduzme mere i izda uputstva kako bi omogućio zaposlenima da u slučaju ozbiljne, neizbežne i neposredne opasnosti prestanu da rade i/ili odmah napuste radno mesto i odu na bezbedno mesto (član 19. st. 1. i 2);**

**5) ako odmah, od nastanka**, usmeno i u pisanoj formi **ne prijavi nadležnoj inspekciji rada izvođenje hitnih radova** na infrastrukturnim objektima radi otklanjanja kvarova ili iznenadnog i nekontrolisanog događaja na objektu i ako pri izvođenju hitnih radova i sanacije **ne primenjuje mere** u skladu sa aktom o proceni rizika (*član 23*);

**6) ako sa drugim poslodavcem**, sa kojim deli radni prostor u obavljanju poslova, **pre početka obavljanja poslova ne zaključi sporazum o primeni propisanih mera** za bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih i **ne odredi lice za koordinaciju** sprovođenja zajedničkih mera kojim se obezbeđuje bezbednost i zdravlje svih zaposlenih (*član 24*);

**7) ako ne preduzme mere da spreči pristup** u krug objekta koji se koristi kao radni i pomoćni prostor, uključujući i objekat na otvorenom prostoru, licima i vozilima koja nemaju osnova da se nalaze u njima (*član 25*);

**8) ako ne utvrdi postupak i način za izdavanje dozvole za rad** (*član 27. stav 2*);

**9) ako zaposlenima izda na upotrebu opremu za rad i ličnu zaštitnu opremu koji nisu usaglašeni** sa propisanim tehničkim zahtevima ili nije obezbedio uputstvo za njihovu upotrebu i održavanje, kao i ako nije obezbedio uputstva za bezbedan rad po propisima o bezbednosti i zdravlju na radu za upotrebu opreme za rad (*član 29*);

**10) ako zaposlenima da na korišćenje opasne hemijske materije** i druge hemijske materije za koje je propisana obaveza izrade i dostavljanja bezbednosnog lista, **a nije učinio dostupnim bezbednosni list, ili ako nisu obezbeđene sve mere** koje proizlaze iz sadržaja bezbednosnog lista, **kao i dodatne mere o uslovima kojima se obezbeđuje bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa propisima kojima se uređuju hemikalije** (*član 30*);

**11) ako ne sačini poseban program o postupnom otklanjanju nedostataka** koji su utvrđeni aktom o proceni rizika, odnosno ako **ne utvrdi rokove** za realizaciju programa (*član 32*);

**12) ako zaposlenog**, na način utvrđen ovim zakonom, **ne upozna o obavljanju radnog procesa na bezbedan način, kada radni proces zahteva dodatnu obuku za bezbedan i zdrav rad** (*član 36. stav 1*);



**13) ako u slučaju teške povrede na radu**, smrtno povrede na radu ili kolektivne povrede na radu sa teškom ili smrtnom povredom na radu, odmah, a najkasnije **u roku od osam dana od nastanka povrede ne izvrši dodatnu obuku** zaposlenih na tom radnom mestu u organizacionoj jedinici gde se povreda dogodila, **sa obavezom obaveštavanja svih zaposlenih** (član 36. stav 2);

**14) ako** zaposlenoj za vreme trudnoće, porodilji i zaposlenoj koja doji dete, zaposlenom mlađem od 18 godina života, osobama sa invaliditetom i zaposlenom kod koga je utvrđena profesionalna bolest **ne obezbedi u pisanoj formi obaveštenje o rezultatima procene rizika i o merama** kojima se rizici otklanjaju u cilju povećanja bezbednosti i zdravlja na radu (član 36. stav 3);

**15) ako svako lice**, koje se nalazi u radnoj sredini o čijem prisustvu je upoznat, **ne upozori na opasnosti ili štetnosti** po zdravlje koje se javljaju u radnom procesu, odnosno na mere bezbednosti i zdravlja koje mora da primeni, kao i ako ga ne usmeri na bezbedne zone za kretanje (član 37. stav 1);

**16) ako vidno ne obeleži i istakne oznake** za bezbednost i/ili zdravlje na radu (član 37. stav 2);

**17) ako ne obavesti nadležnu inspekciju rada kad zaposleni odbije da radi u slučajevima** utvrđenim članom 39. stav 1. Zakona (član 39. stav 4);

**18) ako prethodno ne upozna pravno lice ili preduzetnika koje angažuje za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu** sa radnim procesom, rizicima u radnom procesu i merama koje su primenjene za otklanjanje rizika i ne obavesti o početku rada svake odvojene jedinice, o početku izvođenja radova na gradilištu, odnosno radilištu i angažovanju svakog novog zaposlenog (član 51);

**19) ako zaposlenog koji obavlja poslove na radnom mestu sa povećanim rizikom**, za koga se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da **ne ispunjava propisane zdravstvene uslove** za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, **ne premesti na drugo radno mesto** koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima (član 56. stav 4);

**20) ako zaposlene ne osigura za slučaj povreda na radu i profesionalnih bolesti**, radi obezbeđivanja naknade štete (član 67. stav 1).

### VAŽNO:

Posebna **novina** u odnosu na prethodni zakon, utvrđena je *članom 27. Zakona*, prema kojem **poslodavac je dužan da, pre početka izvođenja radova na visini, u dubini, u skućenom prostoru, u prostoru sa potencijalno eksplozivnim atmosferama, na energetsom objektu, pri korišćenju opasne hemijske materije, rad u zonama u kojima je prisutna ozbiljna, neizbežna ili neposredna opasnost ili štetnost koja može da ugrozi zdravlje zaposlenog, obezbedi izdavanje dozvole za rad.**

**Poslodavac je dužan da utvrdi postupak i način za izdavanje dozvole za rad.**

**Dodatna obuka** utvrđena *članom 36. Zakona*, takođe predstavlja novinu u odnosu na prethodni zakon. Naime, **kada radni proces zahteva dodatnu obuku zaposlenog za bezbedan i zdrav rad, poslodavac je dužan da upozna zaposlenog** o obavljanju radnog procesa na bezbedan način, putem obaveštenja, uputstava ili instrukcija **u pisanoj formi**. U izuzetnim slučajevima, kada zaposlenom preti ozbiljna, neizbežna i neposredna opasnost po život ili zdravlje, zbog hitnosti, obaveštenja, uputstva ili instrukcije mogu se dati u usmenoj formi.

**U slučaju teške povrede na radu, smrtne povrede na radu ili kolektivne povrede na radu sa teškom ili smrtnom povredom na radu, poslodavac je dužan da odmah, a najkasnije u roku od osam dana od nastanka povrede izvrši dodatnu obuku zaposlenih na tom radnom mestu** u organizacionoj jedinici gde se povreda dogodila, **sa obavezom obaveštavanja svih zaposlenih.**

**Poslodavac je dužan da obezbedi** da zaposlena za vreme trudnoće, porodilja i zaposlena koja doji dete, zaposleni mlađi od 18 godina života, osoba sa invaliditetom i zaposleni kod koga je utvrđena profesionalna bolest, **i pored obuke za bezbedan i zdrav rad, budu u pisanoj formi obavešteni o rezultatima procene rizika i o merama** kojima se rizici otklanjaju u cilju povećanja bezbednosti i zdravlja na radu.

● **Novčane kazne za prekršaje** propisane su i *članom 102. novog Zakona*, i to:

- u iznosu od **300.000 din.** kada je u pitanju **poslodavac** sa svojstvom **pravnog lica**,

- u iznosu od **40.000 din.** kazniće se **direktor**, odnosno **drugo odgovorno lice** kod poslodavca,

- u iznosu od **40.000 din.** kazniće se **poslodavac fizičko lice**,  
**u sledećim slučajevima:**

**1) ako zdravstvenoj ustanovi** koja obavlja delatnost medicine rada **koju angažuje, ne obezbedi** uslove za samostalno i nepristrasno obavljanje poslova zaštite zdravlja zaposlenih (*član 17. stav 2*);

**2) ako najmanje osam dana pre početka rada ne izvesti nadležnu inspekciju rada o početku svoga rada**, radu odvojene jedinice ili svakoj promeni tehnološkog postupka, ukoliko se tim promenama menjaju uslovi rada (*član 20*);

**3) ako opštim aktom iz člana 14. Zakona** ne uredi obaveze i odgovornosti u vezi sa svakodnevnim praćenjem i kontrolom primene mera bezbednosti i zdravlja na radu (*član 46. stav 2*);

**4) ako za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu angažuje** pravno lice ili preduzetnika **koji nemaju odgovarajuću licencu** (*član 46. stav 5*);

**5) ako zaposlenima ne omogući da biraju svog predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu** ili ne imenuje svog predstavnika (*član 57*);

**6) ako zaposlenima, predstavniku zaposlenih i/ili Odboru ne omogući da budu konsultovani** unapred i blagovremeno **u vezi svih mera** koje utiču ili mogu da utiču na bezbednost i zdravlje zaposlenih, ili organizovanja poslova bezbednosti i zdravlja na radu i određivanja zaposlenih iz *člana 15. stav 1. tačka 9) Zakona*, ili donošenja akata koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, ili planiranja i organizovanja obuke iz *člana 33. Zakona (član 58. stav 1)*;

**7) ako ne upozna** zaposlene ili predstavnike zaposlenih i/ili Odbor **sa rizicima na radnom mestu** u radnoj sredini i **preventivnim merama** za bezbednost i zdravlje na radu i **aktivnostima** koje se odnose na tehnološki i radni proces kod poslodavca, **ili sa evidencijama** povreda na radu i profesionalnim bolestima i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu, ili sa preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje (*član 59*);

**8) ako ne vodi i ne čuva propisane evidencije (član 62);**

**9) ako najkasnije u roku od pet dana** od dana dostavljanja mišljenja zdravstvene ustanove koja je utvrdila profesionalnu bolest nadležnoj inspekciji rada **ne prijavi profesionalnu bolest (član 64. stav 3);**

**10) ako u slučaju smrtne, teške ili kolektivne povrede na radu,** u cilju obezbeđivanja dokaza, **ne zaustavi rad na radnom mestu,** odnosno **sredstvima za rad na kojima su se one dogodile (član 95. stav 2).**

### **VAŽNO:**

*Izuzetno,* novčanom kaznom u iznosu od **150.000 din.** kazniće se **za prekršaj** poslodavac koji je **preduzetnik**, u slučaju **ako najmanje osam dana pre početka rada ne izvesti**, u skladu sa *članom 20. Zakona,* nadležnu **inspekciju rada o početku svoga rada, radu odvojene jedinice ili svakoj promeni tehnološkog postupka,** ukoliko se tim promenama menjaju uslovi rada.

*Prijava povrede na radu i profesionalne bolesti* sada je regulisana *članom 64. Zakona,* koji propisuje **obavezu poslodavca da odmah,** a **najkasnije u roku od 24 časa** od nastanka, **usmeno, u pisanoj formi ili elektronskim putem prijavi nadležnoj inspekciji rada** i nadležnom organu za unutrašnje poslove **svaku smrtnu, kolektivnu ili tešku povredu na radu,** kao i **opasnu pojavu** koja bi mogla da ugrozi bezbednost i zdravlje zaposlenih.

Poslodavac je **dužan da odmah,** a **najkasnije u roku od pet radnih dana** od dana nastanka, usmeno, u pisanoj formi ili elektronskim putem **prijavi nadležnoj inspekciji rada laku povredu na radu** zbog koje zaposleni nije sposoban za rad više od tri dana.

Poslodavac je dužan da, **najkasnije u roku od pet dana** od dana dostavljanja **mišljenja zdravstvene ustanove** koja je utvrdila profesionalnu bolest **prijavi nadležnoj inspekciji rada** profesionalnu bolest.

Ministarstvo nadležno za poslove rada je dužno da na svojoj internet stranici učini dostupnim kontakte dežurnih inspektora rada.

*Prema članu 65. Zakona,* **izveštaj o povredi na radu i profesionalnoj bolesti** koji se dogode na radnom mestu, **poslodavac je dužan**

da dostavi zaposlenom koji je pretrpeo povredu, odnosno kod koga je utvrđena profesionalna bolest, **organizaciji nadležnoj za zdravstveno osiguranje i Upravi**. Sadržaj i način izdavanja obrasca izveštaja propisuje ministar nadležan za poslove rada.

*Izveštaj o povredi na radu se podnosi u pisanom obliku do uspostavljanja **Registra povreda na radu u elektronskom obliku**.*

## REGISTAR POVREDA NA RADU

### *Nadležnost za uspostavljanje i vođenje Registra*

*Član 68. Zakona* propisuje da **Registar povreda na radu** (u daljem tekstu: *Registar*) **u elektronskoj formi** uspostavlja i **vodi Uprava**, uz tehničku podršku službe Vlade koja je nadležna za projektovanje, usklađivanje, razvoj i funkcionisanje sistema elektronske uprave, za potrebe vođenja statistike o povredama na radu.

**Registar sadrži tačne i ažurne podatke o povredama na radu i omogućava** korisnicima podataka da obavljaju poslove **unosa i preuzimanja podataka** radi utvrđivanja činjenica neophodnih za ostvarivanje prava iz zdravstvenog osiguranja.

Registar **sadrži podatke** koji su propisani *članom 63. stav 3. Zakona*.  
Registar **koristi važeće šifarnike i klasifikacije**.

Korisnici podataka, u skladu sa svojim nadležnostima, pristupaju i koriste Registar autorizacijom pristupa Registru ili korišćenjem podataka iz Registra preko softverskog rešenja korisnika podataka na *Servisnoj magistrali organa* ili preko *Sistema za razmenu podataka*.

**Bliže uslove u vezi vođenja Registra propisuje ministar** nadležan za poslove rada.

### *Unošenje podataka u Registar*

**Podatke u Registar unosi poslodavac**, kako je propisano *članom 69. Zakona*. **Registar preuzima podatke** iz integrisanog zdravstvenog

informacionog sistema Republike Srbije i informacionog sistema organizacije nadležne za zdravstveno osiguranje.

**Poslodavac**, odnosno ovlašćeno službeno lice poslodavca koje vrši upis podataka u Registar **unos** **podatke** o poslodavcu, odnosno poslodavcu korisniku ili poslodavcu fizičkom licu, **o povređenom, povredi na radu, neposrednom rukovodiocu i očevicu**. Poslodavac je **dužan da Upravi elektronskim putem dostavi podatke o ovlašćenom službenom licu koje vrši upis ovih podataka**.

Nakon što poslodavac unese podatke u Registar, izabrani lekar pomoću integrisanog zdravstvenog informacionog sistema R.Srbije unosi nalaz i mišljenje lekara koji je prvi pregledao povređenog. Nakon što izabrani lekar unese ove podatke, organizacija nadležna za zdravstveno osiguranje pomoću informacionog sistema unosi *ocenu povrede na radu*.

### ***Razmena podataka u Registru***

*Član 70. Zakona* predviđa da se vrši **razmena podataka** u skladu sa propisima kojima se uređuje elektronska uprava. **Za tačnost unetih i preuzetih podataka** u Registru **odgovorni su poslodavac, izabrani lekar i organizacija nadležna za zdravstveno osiguranje**.

Obezbeđivanje pristupa i mere zaštite pristupa podacima u Registru vrši se u skladu sa propisima kojima se uređuje oblast elektronske uprave, elektronske identifikacije i informacione bezbednosti.

Registar se nalazi u *Državnom centru za čuvanje i upravljanje podataka* koji obezbeđuje fizičku zaštitu podataka u skladu sa zakonom kojim se uređuje elektronska uprava i informaciona bezbednost.

● *Član 103. Zakona* propisuje novčanu **kaznu od 300.000 din. za prekršaj zdravstvene ustanove** koja obavlja delatnost medicine rada **ako ne dostavi propisani izveštaj o lekarskom pregledu zaposlenog** (*član 54. stav 2. tačka 6*).

Za isti prekršaj kazniće se i **odgovorno lice** u zdravstvenoj ustanovi, iznosom od **40.000 din.**

• **Novčane kazne za prekršaje** propisane su i članom 104. novog Zakona, i to, u iznosu **od 300.000 din. za poslodavca** sa svojstvom pravnog lica **ako:**

**1) najkasnije u roku do 30 dana od dana izvršenog pregleda i provere, odnosno ispitivanja ne izda stručni nalaz** o izvršenom pregledu i proveru opreme za rad i pregledu i ispitivanju električnih i gromobranskih instalacija ili ispitivanju uslova radne sredine (član 15. stav 3);

**2) obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu** iz člana 50. Zakona, **a nema odgovarajuću licencu** (član 72. stav 1. tačka 8);

**3) obavlja poslove pregleda i provere opreme za rad i pregleda i ispitivanja** električnih i gromobranskih instalacija, ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih i fizičkih štetnosti (osim jonizujućih zračenja), mikroklimе i osvetljenosti i ispitivanja uslova radne sredine – bioloških štetnosti, **a nema odgovarajuću licencu** (član 72. stav 1. tač. 9, 10. i 11).

**Za iste prekršaje** propisana je i **kazna** u iznosu **od 40.000 din. za odgovorno lice** u pravnom licu, kao **i za zaposlenog** u pravnom licu koje, bez odgovarajuće licence (član 72. stav 1. tač. 5, 6. i 7. Zakona), **obavlja poslove odgovornog lica za koje je propisano posedovanje licence.**

Novčanom kaznom od **150.000 din.** kazniće se za prekršaj poslodavac koji je **preduzetnik, ako obavlja poslove** bezbednosti i zdravlja na radu iz člana 50. Zakona, **a nema odgovarajuću licencu** (član 72. stav 1. tačka 8).

• Članom 105. Zakona utvrđene su **novčane kazne za prekršaj**, koje su novina u odnosu na prethodni zakon, i to:

- u iznosu od **100.000 din. za pravno lice koje obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu** iz člana 50. Zakona,

- u iznosu od **50.000 din.** za poslodavca koji je **preduzetnik**,

- u iznosu od **20.000 din. za odgovorno lice** u pravnom licu,

**ako Upravi ne dostavi kvartalне izveštaje o obavljenim poslovima po osnovu dobijene licence** (član 84. stav 1).

Naime, *član 84. Zakona* propisuje **obavezu nosioca licence** za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu da **Upravi za bezbednost i zdravlje na radu dostavi kvartalne izveštaje o obavljenim poslovima po osnovu dobijene licence.**

**Izveštaj naročito sadrži** sledeće podatke o poslodavcu kod koga se obavljaju poslovi: poslovno ime i sedište; broj i datum zaključenja ugovora; delatnost poslodavca; adresa gradilišta (ukoliko se poslovi obavljaju na gradilištu) i ukupan broj zaposlenih.

• Novčanom kaznom od **50.000 din.**, prema *članu 106. Zakona*, kazniće se za prekršaj **savetnik**, odnosno **saradnik za bezbednost i zdravlje na radu ako ne obavlja poslove** određene ovim zakonom (*član 50. Zakona*).

• Novčana **kazna od 20.000 din.** utvrđena je (*članom 107. Zakona*) i za prekršaj zaposlenog:

**1) ako ne vodi računa o sopstvenoj bezbednosti i zdravlju na radu**, kao i bezbednosti i zdravlju **drugih lica** na koja može da utiče njegov rad **u skladu sa obukom za bezbedan i zdrav rad i uputstvima za bezbedan i zdrav rad dobijenim od poslodavca**, ne primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, nenamenski koristi sredstva za rad, hemijske i druge materije, ne koristi ličnu zaštitnu opremu i sa njom pažljivo ne rukuje i uredno je ne vrati na mesto koje je namenjeno za njeno čuvanje, ako samovoljno isključuje, menja ili uklanja bezbednosne uređaje na sredstvima za rad (*član 41*);

**2) ako**, u skladu sa svojim saznanjima, **odmah ne obavesti** poslodavca, odnosno **neposrednog rukovodioca** o nepravilnostima, opasnostima, štetnostima **ili o drugim nedostacima u sprovođenju mera bezbednosti i zdravlja na radu** koji bi na radnom mestu mogli da ugroze njegovu bezbednost i zdravlje ili bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih i drugih lica (*član 42. stav 1*).



## **Spisak autora:**

- **Jasmina Maričić-Vukotić** - *diplomirani pravnik, dugogodišnji stručnjak u oblasti radnih odnosa, konsultant i autor tekstova i priručnika u stručnim časopisima iz oblasti radnog prava, predavač na seminarima, po sertifikatima EK EU i SUK R.Srbije*

- **Danijela Rajković** - *dugogodišnji stručnjak u oblasti radnih odnosa, sudski veštak ekonomsko-finansijske struke - uža oblast: zarade*

- **Bojana Potežica** – *diplomirani pravnik sa dugogodišnjim iskustvom u oblasti radnih odnosa i miritelj*

- **Olga Vučković Kićanović** – *ekspert u oblasti radnog prava i medijacije, licencirani posrednik za oblast radnog prava pri Ministarstvu pravde, arbitar i miritelj u Republičkoj agenciji za mirno rešavanje radnih sporova*

- **Aleksandra Popović** – *dipl. pravnik, Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje*

- **Milica Tričković** – *diplomirani menadžer*